



**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
НАУКИ И ИННОВАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН  
ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «КАЗАНСКИЙ (ПРИВОЛЖСКИЙ)  
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» В Г. ДЖИЗАКЕ**

# **Коллективное соглашение**



Джизак – 2023

Протокол, № 1  
Утвержденный на конференции  
трудового коллектива филиала  
государственного автономного высшего  
образовательного учреждения «Казанский  
(Приволжский) федеральный университет» в  
городе Джизак № 4  
«15» сентября 2023 г.

**Коллективное соглашение на 2023-2026 г. г. заключен между  
администрацией филиала Федерального государственного автономного  
высшего учебного заведения «Казанский (Приволжский) Федеральный  
университета» в г. Джизак и профсоюзной  
организацией данного учреждения**

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

На основании решения конференции трудового коллектива филиала  
Федерального государственного автономного высшего образовательного  
учреждения «Казанский (Приволжский) федеральный университет» в г. Джизак  
коллективный договор подписали:

Работодатель:

исполнительный директор  
проф. О. Ж. Бабомуратов

Представитель от сотрудников:  
Пред. профсоюзного комитета  
Х.Ж. Сагатов



«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

При подписании коллективного договора присутствовали:

### **Представители работодателей**

1. Т. Асатов \_\_\_\_\_
2. У.Туракулов \_\_\_\_\_
3. Т.Ибайдуллаев \_\_\_\_\_
4. Г.Эрбоева \_\_\_\_\_
5. О.Ганиев \_\_\_\_\_

### **Представители сотрудников**

1. О.Ганиев \_\_\_\_\_
2. Д.Абуалиева \_\_\_\_\_
3. С.Юсуфова \_\_\_\_\_
4. Ш.Матчинов \_\_\_\_\_
5. А.Бурхонов \_\_\_\_\_

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**1.** Настоящий коллективный договор (далее – «Соглашение») считается локальным нормативным документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками филиала Казанского (Приволжского) федерального университета в городе Джизак (именуемое в дальнейшем «Филиал»). Конституция Республики Узбекистан, Трудовой кодекс Республики Узбекистан, Законы «О занятости населения», «Об охране труда», «О профессиональных союзах», «О социальном партнерстве». » и « Об образовании » , Национальной программы подготовки кадров и Кабинета Министров Республики Узбекистан, Генерального соглашения, заключенного между Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и Конфедерацией работодателей Узбекистана на 2021-2023 годы. , сетевое соглашение, заключенное на 2022-2026 годы между Министерством высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан и Республиканским советом профсоюза работников образования и науки Узбекистана на 2022-2026 годы и другие, разработанные на основе нормативных актов. правовые документы, условия которых гарантируют самый низкий уровень социально-экономических прав и привилегий всех работников системы.

**2.** Сторонами настоящего договора (далее «стороны» означают работодателя и профсоюз):

- работодатель - в виде исполнительного директора филиала;
- Со стороны работников - в виде профсоюзного комитета филиала

**3.** Соглашение вступает в силу с даты подписания и будет действовать до 31 декабря 2026 года. По истечении указанного срока коллективный договор действует до изменения сторонами или заключения нового договора.

**4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на руководство филиала и всех работников филиала, в том числе принятых на работу после вступления в силу коллективного договора, а также замещающих работников.

В случаях, предусмотренных настоящим договором, некоторые его положения применяются также к:

- членам семьи работника;
- лицам, трудовые отношения которых были прекращены работодателем в связи с выходом на пенсию;
- работникам, получившим травмы вследствие травм, профессиональных заболеваний или иного вреда здоровью в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- иждивенцам работника, погибшего вследствие утраты трудоспособности, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, и которые не ограничены законом и имеют право на получение компенсации;
- работникам профкома;
- членам профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет бюджета профсоюза).

**5.** При заключении договора стороны исходят из модели коллективного договора, разработанной Республиканским советом профсоюза работников образования и науки Узбекистана. Изменения и дополнения к договору вносятся по взаимному согласию сторон.

**6.** Работодатель обязан ознакомить всех работников, в том числе вновь принимаемых на работу, с коллективным договором, а также другими локальными документами филиала, принятыми по согласованию с профкомом, раскрытие информации о содержании и условиях выполнения коллективного договора. (встречи,

конференции, отчеты ответственных сотрудников, через информационные стенды, сетевые публикации и т.п.) обязуется обеспечить.

**7.** Новые сотрудники, принятые в филиал, проходят вступительное собеседование в профкоме.

**8.** В соответствии главой 9 Трудового кодекса Республики Узбекистан профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда в филиале.

**9.** 135-й Конвенцией Международной организации труда « О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностей», а также пунктом

**10.** «Положения о представителе охраны труда» зарегистрировано в Министерстве юстиции

Республики Узбекистан от 18 декабря 1995 года под номером 196. Представителями работников для целей настоящего Соглашения признаются:

- а) члены комитета профсоюза;
- б) представители охраны труда;
- в) члены комиссии по трудовым спорам.

**11.** В состав органов управления филиала входят представители профкома.

## **II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

**12.** стороны обоюдно заинтересованы в улучшении финансово-правового положения работников Филиала, необходимо объединить усилия по обеспечению согласования социально-экономических интересов работников и работодателя путем реализации права и обязанности, предусмотренные законом, правовыми документами и настоящим договором., полагают они.

Стороны признают, что добросовестное и качественное выполнение трудовых обязанностей является основой благополучия работников.

### **13.Принимая во внимание следующее, работодатель:**

а) Добиться успешной работы филиала, дальнейшего повышения трудовой культуры и дисциплины, повышения профессионального мастерства работников, не допустить снижения тарифных ставок по сравнению с указанными в действующих нормативных документах;

б) своевременное обеспечение трудового коллектива материально-техническими ресурсами и финансовыми ресурсами;

в) создание всех условий для повышения производительности труда, освоения передового опыта, внедрения в практику достижений науки и техники;

г) информирование трудового коллектива о финансовом положении филиала и использовании полученной прибыли;

д) осуществлять профессиональную подготовку, обучение другим профессиям, повышение квалификации работников в самой отрасли, а в необходимых случаях - в соответствующей образовательной отрасли. Формы профессиональной подготовки, обучения другим профессиям, повышения квалификации, а также условия и порядок организации такой подготовки определяются соответствующими нормативными актами;

ж) составлять коллективный договор, устанавливать контроль за его выполнением, а также представлять в профком информацию по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, другими законами, учредительными документами филиала, коллективными договорами, и этим соглашением;

з) сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового порядка, своевременно рассматривать взаимные предложения и требования, разрешать трудовые споры путем переговоров;

и) создать условия для обеспечения участия работников в управлении филиалом в формах, не противоречащих действующему законодательству;

к) включение представителей профкома в состав органов управления филиала, комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников;

л) Поощрять работников, вносящих большой вклад в повышение эффективности работы отрасли, экономию сырья, материалов, энергии и других ресурсов;

м) беспрепятственно расставлять на своих рабочих местах представителей всех отделений профсоюза для выполнения задач Устава;

н) в отрасли Указом Президента Республики Узбекистан от 30 июля 2019 года «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы борьбы с торговлей людьми и принудительным трудом» № обязуется полностью соблюдать Постановление № 349» О дополнительных мерах по обеспечению выполнения этого постановления.

### **Профсоюзный комитет:**

а) работать от имени работников при решении вопросов, связанных с социально-трудовыми отношениями, а также производственных и социально-экономических проблем;

б) поддерживать работников в соблюдении правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей;

в) исполнительному директору филиала подавать предложения по проведению коллективных переговоров по таким вопросам, как совершенствование форм и систем оплаты труда, управление филиалом, совершенствование договорных обязательств, принятие текущих и перспективных планов и программ, социально-экономические разработки, помогающие работникам выполнять качественно свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором;

г) участие в реализации государственных программ по модернизации и обновлению страны, построению демократического правового государства и гражданского общества;

д) Обеспечить эффективную работу на благо представителей профкома, избранных в органы управления филиала, а также входящих в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников. В пользу филиала и сотрудников;

з) обеспечение стабильной работы филиала методами, специфичными для деятельности профсоюзов, в том числе путем развития трудовой конкуренции среди работников, повышения производительности труда, создания совместно с работодателем систем поощрения работников;

и) выдвижение инициатив по участию в сетевых обследованиях, а также участие в конкурсе сетевых обследований на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии электроэнергии и топливно-энергетических ресурсов;

к) В отрасли Указ Президента Республики Узбекистан от 30 июля 2019 года «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы борьбы с торговлей людьми и принудительным трудом» №3 следует рекомендациям постановления №349» О дополнительных мерах по обеспечению

занятости» и проводит общественный контроль за соблюдением этих мер работодателем.

#### **Сотрудники:**

а) добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, своевременное и качественное исполнение приказов и распоряжений исполнительного директора филиала;

б) соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, установленного трудового распорядка и дисциплины;

в) способствовать повышению качества образования, повышению производительности труда, экономить ресурсы, использовать передовой опыт своих коллег;

берут на себя обязательство участвовать в целевых общественных благотворительных мероприятиях, проводимых ежегодно в преддверии праздников Навруз и Независимости согласно соответствующему документу Президента Республики Узбекистан или решению Кабинета Министров Республики Узбекистан.

### **III. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ТРУДА**

**14.** Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством и нормативными актами, в том числе положениями отраслевого договора и настоящего договора, а также письменного трудового договора.

**15.** Прием профессорско-преподавательского состава осуществляется на основании требований Трудового кодекса Республики Узбекистан и Постановления Кабинета Министров от 10 февраля 2006 года «О порядке подбора профессорско-преподавательского состава на основе отбора.» утвержденного постановлением Кабинета Министров от 10 февраля 2006 года.

Профессора и преподаватели-пенсионеры принимаются на работу на основании срочного трудового договора сроком на один учебный год при наличии вакансий на кафедрах.

В соответствии с трудовым договором работники полностью обеспечены работой, соответствующей их специальности и квалификации.

Лица, направленные местными органами труда и другими органами с целью трудоустройства, могут быть трудоустроены на вакантные, фактически имеющиеся квотируемые рабочие места в порядке, установленном законодательством.

**16.** Не допускается расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя без получения предварительного согласия профсоюзного комитета. Договор найма:

- в связи с прекращением деятельности филиала;
- договор, заключенный с исполнительным директором филиала по одному из оснований, предусмотренных частью второй статьи 100 Трудового кодекса;
- Согласно пункту 6 части второй статьи 100 ТК, при увольнении по инициативе работодателя согласие профкома не требуется.

Письменное заявление исполнительного директора Филиала, имеющего право на расторжение трудового договора, рассматривается профкомом на основании «Порядка рассмотрения заявления работодателя в профсоюзном органе», утвержденного Решением Совета Федерации профсоюзов Узбекистана от 19 апреля 2016 года № 2-11.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня принятия решения профсоюзного комитета об утверждении прекращения трудового договора с работником.

Расторжение трудового договора работодателем за нарушение трудовой

дисциплины (статья 100, пункты 3 и 4 ТК) не допускается после истечения сроков применения дисциплинарных взысканий (статья 182 ТК).

**17.** Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя запрещается в период, пораженный коронавирусной инфекцией или помещенный на карантин.

**18.** Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора по инициативе работодателя до истечения его срока допускается с согласия профсоюзного комитета в следующих случаях:

- изменения технологии, организации производства и труда, изменения численности работающих (персонала) или изменения методов работы, либо сокращения объемов работ, приведшие к прекращению деятельности предприятия;

- недостаточная квалификация, т.е. в определенном учебном году не соответствует выполняемой работе вследствие невозможности набрать наименьший индикаторный (минимальный) балл, установленный для педагогической деятельности при оценке деятельности профессором. и преподавателей по 110-балльной системе, на основании решения Совета филиала (согласно постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан «Некоторые Постановления Правительства Республики Узбекистан от 25 августа 2015 года» О внесении изменений и дополнений в решения, связанные с повышением эффективности и качества педагогической деятельности», Кабинет Министров Республики Узбекистан «Протокол заседания комплекса вопросов молодежной политики, образования, культуры и спорта от 29 сентября» , 2015 № 32, Приказ Министра высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан

от 15 октября 2015 года № 399) или непригодности работника к работе по состоянию здоровья;

- виновные действия работника;
- когда работник достиг пенсионного возраста и имеет право на получение государственной пенсии в соответствии с законодательством;

- по инициативе работодателя, по одной из причин, отраженных в части 2 статьи 100 Трудового кодекса Республики Узбекистан, трудовой договор с работниками филиала, в том числе педагогическими работниками, расторгается в установленном порядке. порядке, а статьями 67-69, 101-105, 107-119, 237 Трудового кодекса Республики Узбекистан применяются дополнительные гарантии на основании;

- Трудовые договоры с педагогическими работниками, не прошедшими конкурс на ранее занимаемую должность, а также не подавшими заявку на участие в конкурсе, будут расторгнуты в соответствии с трудовым законодательством после окончания учебного года в связи с тем, что они не прошли конкурс на новый срок или отказались от участия в конкурсе;

- в связи с недостаточной квалификацией педагога прекращение трудового договора должно быть доказано убедительно, то есть по результатам аттестации, проведенной в установленном порядке и по решению Учёного Совета филиала;

- По инициативе работодателя допускается расторжение трудового договора с замещающими лицами, за исключением указанных случаев, а также в связи с приемом на работу другого работника, не являющегося замещающим, или в результате ограничения работы на замещающих лицах по к условиям трудоустройства.

- в случае не прохождения повторно аттестации результатов обучения на курсах переподготовки и повышения квалификации или не прохождения повторно курсов переподготовки и повышения квалификации в течение срока, установленного для основного места работы, независимо от срока действия трудового договора, заключенного с указанных работников и истечения срока отбора на замещение

вакантной должности педагога трудовой договор расторгается в установленном порядке (с соблюдением требований Трудового кодекса) в течение двух месяцев.

Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме (под роспись) о намерении расторгнуть трудовой договор в следующие сроки:

- в случае ликвидации в связи с изменением производства и организации труда, сокращением объема работ, повлекшим за собой изменение численности работников (статуса) или характера работы, либо прекращение деятельности Филиала (статья 100, части 2 пункта 1 Трудового кодекса) не менее чем за два месяца;

- при прекращении трудового договора в связи с недостаточной квалификацией работника или его непригодностью к работе по состоянию здоровья (ст. 100 ч. 2 п. 2 ТК) не менее чем за две недели.

**19.** По соглашению между работником и работодателем указанные сроки предупреждения могут быть заменены денежной компенсацией.

В случаях прекращения трудового договора вследствие совершения работником виновных действий (пункты 3 и 4 части 2 статьи 100) работодатель обязан не менее чем за три дня уведомить работника о прекращении трудовых отношений или выплатить ему компенсацию. пропорциональная компенсация.

**20.** Необходимо обеспечить личное участие данного работника в обсуждении представления, внесенного в профком о расторжении трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случаев отказа работника от участия или не участвует по неуважительным причинам, это должно быть подтверждено документально).

**21.** Просьба работника о временном переводе на другую работу должна быть удовлетворена работодателем, если это требование вызвано уважительными причинами и такая работа имеется в Филиале.

**22.** Срок перевода на другую работу по инициативе работника определяется соглашением между работником и работодателем. В этом случае заработная плата выплачивается по факту выполненной работы (или в размере не менее предыдущего среднего заработка). По истечении срока перевода на другую работу работодатель обязан предоставить работнику прежнее место работы.

**23.** Уважительными причинами временного перевода на другую работу по инициативе работника являются:

- необходимость ухода за больным или нетрудоспособным членом семьи;
- финансовые проблемы;
- возникновение факторов, угрожающих жизни или здоровью работника на предыдущем месте работы;
- беременные женщины (перевод на более легкую и свободную от воздействия неблагоприятных производственных факторов работу);
- работа, совмещенная с образованием;
- по состоянию здоровья работника;

**24.** Допускается временный перевод работника на другую работу без его согласия по инициативе ректора в связи с необходимостью производства или простоям.

**25.** Производственной необходимостью для временного перевода работника на другую работу по инициативе работодателя могут считаться срочные и неотложные работы, которые необходимо выполнить в следующих случаях:

- в период временного отсутствия на работе другого работника (похода на обучение, в рабочий отпуск и отпуск без сохранения заработной платы, в связи с временной нетрудоспособностью);
- при возникновении необходимости предотвращения природных и техногенных аварий, аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций.



- при временном прекращении работ в связи с капитальным ремонтом.

**26.** Простоем считается временная остановка работы по производственным, организационно-техническим или иным объективным причинам. Во всех случаях по инициативе работодателя предел срока временного перевода работника на другую работу определяется на основании закона и нормативных документов.

**25.** Срок временных переводов на другую работу определяется временем устранения факторов, вызвавших потребность в производстве, или всего периода простоя. Во всех случаях предел срока временного перевода работника на другую работу по инициативе работодателя не должен превышать 60 дней в течение года (29-я Конвенция Международной организации труда, ратифицированная Республикой Узбекистан).

**27.** В период временного перевода работника на другую работу по инициативе работодателя ему выплачивается заработная плата в зависимости от выполняемой им работы, но не ниже предыдущей средней заработной платы. Работодатель ни при каких обстоятельствах не имеет права перевести работника на другую работу, не подходящую для его здоровья.

**28.** Работодатель обязан не менее чем за два месяца предоставить в профком информацию о возможности массового увольнения работников и провести консультативную работу, направленную на смягчение последствий увольнения, а также о профессии, специальности, квалификации и размере заработной платы. Каждый работник не позднее чем за два месяца обязуется сообщить в местный орган по труду информацию об увольнении. Массовым увольнением работников считается увольнение 10 и более процентов среднесписочной численности работников организации. (Согласно статье 18 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения» увольнение 10 и более процентов среднесписочной численности работников по перечню организаций с общей численностью работников более 100 человек считается массовым увольнением сотрудников).

**29.** Работодатель организует переподготовку и переподготовку увольняемых работников.

**30.** При сокращении численности работников мероприятия, направленные на смягчение последствий сокращения, будут включать:

а) ограничение численности работников, временных работников, запрет работы по нескольким профессиям, возложение работ, выполняемых по гражданско-правовым договорам, на сам коллектив;

б) расторгнуть трудовой договор с работником по собственному желанию в период уведомления о сокращении с выплатой компенсации в соответствии со сроком уведомления по соглашению сторон;

в) предоставить работнику, получившему уведомление о расторжении трудового договора в связи с сокращением численности работников, в течение срока предупреждения право не выходить на работу не менее одного дня в неделю для поиска другой работы по своему усмотрению, с сохранением зарплаты на это время;

ж) конкретные предложения по приему на работу и иные меры, направленные на смягчение последствий увольнения.

**31.** При расторжении трудового договора в связи с изменением технологии, организации производства и труда, численности (статуса) работников или сокращением объема работы, повлекшим за собой изменение характера работы, преимущественное право остаться на работу предоставляется категориям работников, указанным в частях первой и второй статьи 103 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

**32.** Если работники не имеют права на преимущественное увольнение в соответствии с частями первой и второй статьи 103 Трудового кодекса Республики Узбекистан, то

при преимущественном увольнении работников учитываются следующие случаи:

- а) инвалидность;
- б) приближающийся пенсионный возраст (55 года для женщин, 60 лет для мужчин);
- в) наличие детей в возрасте до 14 лет на попечении работающей матери-одиночки;
- ж) уход за тяжелобольным или инвалидом члена семьи.

**33.** Профком имеет право участвовать в решении вопросов, связанных с обеспечением занятости в филиале, защитой работников, освобождаемых от работы, а также других вопросов, связанных с защитой социально-экономического права и интересы работников. (ст. 27 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

**34.** Работодатель не привлекает своих работников к принудительному труду в филиале, в том числе по благоустройству территорий, а также к различным работам в сельском хозяйстве.

**35.** Профком осуществляет общественный контроль за недопущением привлечения работников филиала к принудительному труду, в том числе по благоустройству территорий, а также к различным работам в сельском хозяйстве.

**36.** В целях обеспечения реализации государственной политики по предоставлению высшего образования широкому кругу молодежи объемы приема студентов в филиал из года в год увеличиваются. Это, в свою очередь, создает дефицит зданий и сооружений, учебных помещений и требует постоянного совершенствования размещения структур филиала. В компетенцию исполнительного директора филиала входит принятие соответствующих решений по оптимизации размещения структур филиала после изучения предложений и пожеланий, высказанных кафедрами, факультетами и отдельными образовательными направлениями филиала.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**38.** В филиале приняты следующие периоды рабочей недели:

- а) 36 часов для преподавательского состава;
- б) работники и руководители, занятые на работе в нормальных условиях труда за – 40 часов;
- в) для работников с инвалидностью I и II группы - 36 часов;
- ж) для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов;
- г) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет – 35 часов.

**39.** Время начала и окончания рабочего дня определяется правилами внутреннего трудового распорядка. В случаях, предусмотренных статьей 229 Трудового кодекса Республики Узбекистан, а также при наличии одного из следующих оснований, неполное рабочее время должно быть установлено работнику по желанию работника:

- а) болезнь одного из членов семьи;
- б) работа, совмещенная с обучением;
- в) необходимость профилактического лечения.
- ж) недопущение сокращения численности работников вследствие изменения технологии, производства и организации труда.

**40.** При работе по совместительству продолжительность работы определяется по соглашению между работником и исполнительным директором филиала. Работа по совместительству (в том числе по совместительству, с условием работы по должности) оплачивается пропорционально отработанному времени или объему выполненной работы. Помимо случаев, предусмотренных законом, оплата выплачивается работникам, которые были уведомлены о расторжении трудового договора или изменении условий труда по требованию работника, а также мужчинам, работающим в период отпуска по беременности и родам. определяется неполный рабочий день

пропорционально отработанному времени или неполная рабочая неделя. По желанию беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет), в том числе женщины, находящейся под опекой такого ребенка, либо лица, занятых уходом за больным членом семьи работодатель может предоставить ему неполный рабочий день, определяет рабочую неделю.

**41.** Помимо случаев, предусмотренных законодательством, работникам, уведомленным о расторжении трудового договора по инициативе исполнительного директора филиала, ректором устанавливается (с сохранением полного размера заработной платы) сокращенный рабочий день или рабочую неделю (за исключением случаев расторжения договора из-за виновного поведения работника).

**42.** При использовании повременной формы оплаты работникам, работающим в режиме суммарного учета рабочего времени, ежемесячно гарантирована выплата одинаковой суммы заработной платы (с условием корректировки в конце отчетного периода). В этом случае за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени в течение рассматриваемого периода сверхурочная работа оплачивается в размере, установленном законами и нормативными документами, либо по желанию работника предоставляется выходной.

**43.** Прием на работу в нерабочее время осуществляется только с согласия работника.

**44.** Для предотвращения аварий природного и техногенного характера, аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций до начала учебного года (только для работ, связанных с функциональными обязанностями) и при возникновении необходимости выполнения масштабных работ в сжатые сроки. время сотрудники обязаны работать по вечерам, в выходные и праздничные дни.

**45.** Согласно статье 207 Трудового кодекса Республики Узбекистан работа в выходной или праздничный день может быть компенсирована выплатой хотя бы части заработной платы.

**46.** Согласно сетевому договору на 2021-2023 годы между Министерством высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан и Республиканским советом профсоюза работников образования и науки Республики Узбекистан и графику отпусков, работникам филиала предоставляется основные и дополнительные отпуска (приложение I). Помимо требований статей 214, 215, 219 ТК Рес. Уз-н, производится расчет стажа, дающего работнику право на получение ежегодного основного отпуска, льгот на время предоставления отпусков, оплату отпусков. выезд в порядке, установленном настоящим коллективным договором и другими локальными документами.

С учетом особенностей системы образования профессорам и преподавателям предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в конце учебного года, обычно в летние месяцы, в удобное для сотрудников время. В этом случае работодатель по согласованию с профкомом утверждает график рабочих отпусков за две недели до начала календарного года в целях создания комфортных условий для нормальной работы образовательного учреждения и отдыха работников.

В первый год работы ежегодный отпуск предоставляется работникам в полном объеме за время летнего отпуска независимо от времени их поступления в организацию с оплатой пропорционально фактическому рабочему времени. Отпуск должен предоставляться ежегодно до конца рабочего года, в котором предоставлен отпуск. В особых случаях, когда предоставление полного отпуска в этом году невозможно по производственным причинам, с согласия работника часть отпуска, превышающая двенадцать рабочих дней, может быть перенесена на следующий рабочий год, она

должна быть использована в этом году. Ежегодный основной отпуск предоставляется в любое время рабочего года согласно графику отпусков, на второй и последующие рабочие годы (статья 237 ТК).

Предоставление рабочего отпуска, его частичное предоставление, полный или частичный перевод на другой период, отзыв из рабочего отпуска осуществляются работодателем только с согласия работника.

**47.** Согласно ежегодному Указу Президента Республики Узбекистан «Об определении дополнительных нерабочих дней и переносимых праздничных дней при праздновании официальных дат» определяется дополнительный выходной (праздники).

Дополнительный отпускной день (дни) компенсируется за счет уменьшения продолжительности ежегодного отпуска, фактическая продолжительность отпуска учитывается при расчете среднемесячной заработной платы в период ежегодного отпуска, а дополнительные отпускные дни (дни) прибавляются к этому.

С учетом сокращения продолжительности ежегодного рабочего отпуска продолжительность ежегодного отпуска составляет двадцать один календарный день.  
(ст. 217 МК.)

**48.** договорились об удовлетворении работодателем требования работника о компенсации за неиспользованный отпуск в следующих случаях:

- при расторжении трудового договора работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные ежегодные основные и дополнительные отпуска (часть 1 статьи 235 ТК.);

связи с восстановлением работника на ранее выполненной работе (пункт 6 статьи 33. ТК);

- в связи с отказом от продолжения работы в новых условиях труда (часть четвертая статьи 21. ТК).

При расторжении трудового договора в иных случаях вопрос компенсации (компенсации) за неиспользованный отпуск определяется соглашением сторон в трудовом договоре.

**49.** Работодатель обязуется удовлетворить заявление работника на предоставление оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

а) в случае смерти близкого родственника - 3 дня;

б) для проведения свадебного обряда работника или его ребенка - 3 дня;

в) при стихийных бедствиях - 3 дня (наводнение, оползни и т.п.);

при отсутствии возможности предоставить ежегодный трудовой отпуск беременным женщинам - до одного месяца до окончания отпуска по беременности и родам;

Близкими родственниками являются: родители, братья, сестры, дети, супруг и родители, братья, сестры работника.

**50.** Помимо категорий работников, указанных в статье 144 Трудового кодекса Республики Узбекистан, летнее или иное удобное для них время предоставляется следующим работникам:

работникам, находящимся по причине заболевания, имеющего социальное значение, на основании постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 20 марта 1997 года № 153 ;

б) работники, осуществляющие уход за больным членом семьи;

представителям молодых семей, получившим ипотечные кредиты от коммерческих банков согласно Указу Президента Республики, Узбекистан №ПФ-3878 от 18 мая 2007 года;

ж) работающие пенсионеры.

**51.** При расторжении трудового договора (в том числе в связи с истечением его срока) по желанию работника могут быть предоставлены ежегодные основные и дополнительные отпуска, после чего трудовые отношения могут быть прекращены. В этом случае днем окончания отпуска считается день расторжения трудового договора.

**52.** Оплата отпуска производится не позднее последнего рабочего дня перед началом отпуска.

**53.** По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем, но не должно превышать в совокупности трех месяцев в течение двенадцатимесячного периода. Если срок отпуска превышает две недели, к нему прибавляется стаж, дающий право на получение основного ежегодного отпуска (часть 2 статьи 233 ТК).

**54.** Из пунктов, перечисленных в части первой статьи 229 ТК РФ

Работники, выполняющие внешнюю научно-исследовательскую работу, имеют право продлить ежегодный трудовой отпуск или перенести его на другой период.

**55.** При нахождении работника в отпуске у него частично удерживается заработная плата, размер заработной платы не должен быть меньше 70% его средней заработной платы. Стаж, дающий ему право на получение ежегодного отпуска, дополняется отпуском, в течение которого заработная плата частично сохраняется (статья 240 ГК).

**56.** ПРЕЗИДЕНТОМ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН «Об установлении нерабочих дней и усилении дней отдыха при праздновании официальных дат дополнительные выходные определяются как дополнительные выходные».

Дополнительные выходные дни рассчитываются для сокращения продолжительности ежегодного рабочего отпуска, фактическая продолжительность рабочего отпуска учитывается при расчете среднемесячной заработной платы в период ежегодного рабочего отпуска, а также учитываются его дополнительные выходные дни.

**57.** В следующих случаях по желанию работника работодатель обязан предоставить ему отпуск с частичным сохранением трудовых прав:

- а) Во время карантинных ограничений в связи с пандемией;
- б) если по уважительным причинам нет возможности вернуться из зарубежной поездки, даже если рабочий отпуск закончился;
- в) в связи с проведением в своей квартире ремонтных работ по ликвидации аварийной ситуации;
- ж) Работники, находящиеся на грани выхода на пенсию после завершения научно-исследовательской работы, если они воспользовались творческим отпуском.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА.**

### **ГАРАНТИРОВАННЫЕ ВЫПЛАТЫ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.**

**58.** Система оплаты труда в филиале Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и высшего и среднего специального образования «Об утверждении размера основных окладов труда профессорско-преподавательского состава филиалов высшего образования» от 31 июля 2019 года. Совместное решение № 286/1 и Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Министерства высшего и среднего специального образования и Министерства народного образования от 10 апреля 2019 года № 3- 2019, 19 к\к и 15 к\к «Об утверждении размеров платежей» производится на основании по часовой тарифной ставки .

**59.** Заработная плата выплачивается в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

**60.** Условия выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца – до 18 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – до 5 числа следующего месяца;

Если день выплаты приходится на выходной или праздничный день, зарплата будет выплачена накануне этого дня.

**60.** Заработная плата работника переводится на его пластиковую карту.

**61.** В целях обеспечения реализации постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 марта 2002 года № 88 «О дополнительных мерах по своевременной выплате заработной платы» обеспечивается своевременная и полная выплата заработной платы в филиал. В случае возникновения задолженности в органы власти подаются письменные обращения.

**62.** Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом локальные документы по выплате заработной платы и нормированию труда, а также порядок их внедрения.

**63.** В филиале устанавливаются следующие виды и размеры повышений заработной платы, надбавок, дополнительных выплат и компенсаций:

- за работу в ночное время (охранник) выплачивается полутора кратная плата;
- за работу во внеурочное время, работу в выходные и праздничные дни - выплачивается двойная плата;

- размер доплаты работникам за работу по нескольким профессиям и должностям, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы определяется по соглашению сторон трудового договора, но не должен превышать 50% суммы оклад (тарифная ставка) должности (2012 г. Кабинета Министров Республики Узбекистан «Положение о порядке работы по старшинству и по нескольким профессиям и должностям», утвержденное № 297 от 18 октября);

- Оплата командировочных внутри Республики Узбекистан утверждена статьей 288 Трудового кодекса Республики Узбекистан и постановлением Министерства финансов Республики Узбекистан и Министерства занятости и трудовых отношений от 24 июля 2003 года №. 83 и № 7/12 и утверждены Министерством юстиции Республики Узбекистан Согласно «Инструкции о командировках по Республике Узбекистан», зарегистрированной 29 августа под номером № 1268, в нее входят:

- а) расходы на проезд - на нормативной основе;
- б) расходы, связанные с проживанием в месте, не являющемся постоянным местом жительства, в том числе аренда жилья;
- в) ежедневные расходы;

ж) в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Республики Узбекистан иные расходы, произведенные работником с разрешения или согласия работодателя (по использованию имущества, принадлежащего работнику, амортизации транспортных средств и т.п.), признаются и определяются за счет средств работодателя по соглашению между работником и работодателем.

- Компенсации, выплачиваемые за командировки за пределы Республики Узбекистан ( утверждены приказом Министра финансов Республики Узбекистан №92 от 19 октября 2015 года, зарегистрированы в Министерстве юстиции Республики Узбекистан под номером 2730). от 19 ноября 2015 года) «Работников министерств, ведомств, предприятий и организаций Республики Узбекистан при командировании за границу в командировку осуществляется в соответствии с Положением о порядке предоставления средств на расходы предпринимательской деятельности». путешествие ;

- Положение «О материальном стимулировании профессорско-

преподавательского состава и других категорий работников за счет внебюджетных фондов и основных критериях материального стимулирования работников высших учебных заведений Республики Узбекистан», зарегистрированное Министерством юстиции Республики Узбекистан от 25 декабря 1996 года под номером 296, Республика Узбекистан Положение «О Специальном фонде финансового стимулирования работников организаций бюджетных учреждений», зарегистрированное Министерством юстиции 20 сентября 1995 года под номером 177, утвержденное постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 26 августа 2020 года №517 « Профессора и преподаватели высших учебных заведений республики и о порядке материального стимулирования работников других категорий из внебюджетных фондов» В соответствии с положением материальное поощрение и надбавки профессорско-преподавательскому составу и другим категориям работников филиала за счет внебюджетных средств;

Оказание финансовой поддержки и материального стимулирования профессорско-преподавательского состава и сотрудников филиала «ПОЛОЖЕНИЕ о порядке премирования профессорско-преподавательского состава филиала и других категорий работников из бюджетных и внебюджетных фондов, определения сверхурочной работы и материального стимулирования», утвержденное Советом филиала и введенное в действие приказом исполнительного директора и осуществляется на основании «ПОЛОЖЕНИЯ о материальной помощи» (приложения 7-8) согласно статьи 290 Т.К

В филиале принято Постановление Президента Республики Узбекистан от 20 апреля 2017 года «О мерах по дальнейшему развитию системы высшего образования» № 3. В целях создания эффективных механизмов стимулирования деятельности профессорско-преподавательского состава, научно-педагогических работников и молодым ученым, занятым указанной научно-исследовательской работой, за вклад в повышение научного потенциала и рейтинга Филиала, за публикацию статей в престижных международных научных журналах, следующие виды поощрений за счет бюджетных и внебюджетных средств и объемов: установлены:

- в размере месячного оклада за работу в основном составе филиала и защиту диссертаций (кандидатов и докторов наук);
- при получении IELTS (Международной системы тестирования английского языка) и другого аналогичного квалификационного сертификата в соответствии с уровнем владения иностранным языком, в размере сумма, определяемого за каждый балл;
- за статьи, опубликованные в журналах Scopus, в установленном размере сумов;
- победитель олимпиады республиканского этапа и его научный руководитель в установленном порядке;

- в размере сумов в установленном порядке академическому руководителю обучающихся, получивших именитую стипендию;

- выплаты за получение патента индивидуальным авторам за получение патента производятся за счет средств филиала;
- в установленном порядке авторские свидетельства;
- компенсация в размере 10 процентов к заработной плате уборщиков туалетов за использование дезинфицирующих средств в рабочем процессе.

**64.** По указанию исполнительного директора филиала работник освобождается от основной работы для выполнения задач, связанных с интересами работодателя и трудового коллектива (обучение, выезд в командировку, нахождение на дежурстве), проведение занятий и участие в различных других мероприятиях). Если указанные мероприятия проводятся в рабочее время, то средний заработок работника сохраняется,

если данные мероприятия проводятся во внерабочее время, работнику предоставляется дополнительное время отдыха пропорционально затраченному времени. В целях повышения материальной заинтересованности коллектива и отдельных работников в применении прогрессивных форм организации труда, повышении качества труда, повышении профессионального мастерства исполнительный директор Филиала может по согласованию с профкомом устанавливать другие виды премий (например, за высокое профессиональное мастерство, за многолетнюю непрерывную службу, за высокие достижения в работе, за сложность работы или за время выполнения особо важных заданий). Размер премирования определяется работодателем на основании предложения комиссии по установлению, пересмотру и отмене премирования профессорско-преподавательского состава, преподавателей и рабочих в зависимости от вклада каждого работника в повышение качества выполняемой работы. При этом предусматривается, что размер сверхурочной работы, выплачиваемой работникам, будет установлен в размере до четырехкратного месячного должностного оклада (оклада). Состав комиссии утверждается решением Совета филиала. Раскрытие информации об этих работниках обеспечивается. Все премии, назначаемые сотрудникам и оказывающие негативное влияние на эффективность работы, будут отменены или уменьшены.

65. Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 24 декабря 2019 года № 1030 «О порядке дополнительного вознаграждения работникам, имеющим ученые степени, занимающимся научной, научно-педагогической и трудовой деятельностью в государственных организациях в области науки и образования» имеет ученую степень и ученое звание, дополнительные вознаграждения и премии определяются работодателем в зависимости от результатов работы профессорско-преподавательского состава и сотрудников.

66. В целях поддержки реализации задач, поставленных Постановлением Президента Республики Узбекистан № PQ-1875 от 10 декабря 2012 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы изучения иностранных языков», может быть оказана финансовая поддержка за счет средств работодателя на обучение детей работников иностранным языкам.

67. За общественную деятельность председателю профсоюзного комитета филиала ежемесячно выплачивается надбавка в размере 25 -30 процентов со счета филиала.

## **VI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА**

68. Стороны контролируют выполнение работниками трудовых обязанностей в соответствии с трудовыми договорами, Положениями о структурных подразделениях, должностными инструкциями, Уставом филиала, Правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом этики.

69. Обязанностью Работодателя является ознакомление работников с документами, определяющими внутреннюю дисциплину. Дисциплинарные взыскания не могут быть применены к работнику, не ознакомленному с дисциплинарными правилами, за нарушение этих правил.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины после истечения установленных сроков (ст. 314 ТК).

В период применения дисциплинарного взыскания (ст. 299 ТК) меры поощрения к работнику не применяются.

Перед применением дисциплинарного взыскания у работника должна быть истребована письменная объяснительная, в случае отказа от написания объяснительной составляется документ, отказ работника от написания объяснительной не может быть препятствием для применения дисциплинарного взыскания. наказание.



Согласно пункту 3 статьи 313 ТК к видам стимулирования не относятся заработная плата, премии, доплаты, премии и другие выплаты, предусмотренные в системе оплаты труда.

В период действия дисциплинарного взыскания меры поощрения не применяются.

Отраслевой профсоюзный комитет строго следит за справедливой выплатой взносов дисциплинированным работникам.

70. Работодатель и комитет профсоюза «К» назначают работников в соответствии со статьей 299 ТК:

- представление к сетевым и государственным наградам за эффективность работы и достижения;

- поздравления с юбилейными датами;

- награждение денежными премиями или ценными подарками;

- путем объявления благодарности;

- путем отправки в командировки;

- осуществляет пропаганду путем предоставления направлений в санаторно-профилактические, а также санатории и дома отдыха Республики Узбекистан.

71. В случае невыхода на работу профессорско-преподавательского состава и сотрудников по уважительным или неуважительным причинам на основании уведомления заведующего кафедрой период отсутствия на работе оформляется приказом, а день выхода на работу устанавливается. также оформляется приказом в том же порядке. В этом случае, если он не выйдет на работу без уважительной причины, будет проведена служебная проверка согласно статье 302-303 Т.К. в установленном порядке и приняты меры дисциплинарного воздействия в порядке, предусмотренным статьёй 312 трудовым законодательством. Отсутствие на работе по уважительным причинам должно быть подтверждено соответствующими документами.

72. Каждый сотрудник, работающий в филиале, должен, прежде всего, своим внешним видом, одеждой, поведением, культурой поведения быть примером для других, вести себя в соответствии с правилами этикета и непосредственно служить повышению уважения и доверия наших граждан к филиалу. В этом смысле в целях создания здоровой духовной и социально-психологической среды в Филиале, сохранения его влияния и репутации, поддержки подготовки высококвалифицированных кадров, отвечающих высоким морально-этическим требованиям, дальнейшего повышения имиджа и престижа. Филиала как интеллектуального центра общества и системы образования. Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка филиала является обязанностью каждого сотрудника и «Этических правил филиала Казанского (Приволжского) федерального университета в городе Джизак».

73. К основаниям расторжения трудового договора за одно грубое нарушение трудовой дисциплины в филиале относятся:

- а) Нарушение исполнительской дисциплины (необеспечение своевременного и полного выполнения задач, установленных Указами, распоряжениями и поручениями Президента Республики Узбекистан, постановлениями и распоряжениями Правительства Республики Узбекистан, решениями вышестоящий орган власти, администрация региона и работодатель;

- б) прогул на работе без уважительных причин (отсутствие на работе в течение одного рабочего дня и более без уважительных причин);

- в) приход на работу в состоянии алкогольного, наркотического или одурманивающего воздействия:

- если это состояние подтверждено медицинским заключением;

- если работник добровольно признает свою вину, от него будет получена объяснительная и составлен документ в присутствии беспристрастных свидетелей;
- в случае отказа работника от прохождения обследования в медицинском учреждении и выполнения требований администрации оформляется документ и осуществляется обращение в правоохранительные органы в установленном порядке;
- ж) совершение хищения имущества Филиала на рабочем месте, если данная ситуация подтверждена в ходе внутри служебного расследования;
- г) при совершении профессором, преподавателем, работником, выполняющим образовательные обязанности, неэтичного, неэтичного поведения, делающего невозможным продолжение работы по данной работе, т.е. психологического воздействия на обучающихся со стороны профессоров, преподавателей, сотрудников, применения физической силы, оскорблений и в случаях, когда допускается использование непедagogических методов, противоречащих другим правилам этикета;
- д) незаконное использование профессорами, преподавателями, работниками своего положения или служебного положения в личных интересах или интересах других лиц в целях получения материальной или нематериальной выгоды, совершение действий, имеющих признаки коррупции и наказуемых по закону, затрата заниматься, то есть не совершать действий, которые должны быть совершены, либо требовать в обмен за их выполнение имущества или имущественных благ, определялось по инициативе администрации филиала и в тех случаях, когда это было подтверждено объяснительными письмами обучающихся в установленном порядке и определялся в ходе внутренней служебной проверки на основании заявлений обучающихся;
- к) если преподаватели, преподаватели, служащие совершают взяточничество, дачу взятки, подкуп, мошенничество, посредничество и другие виды действий, противоречащих правилам педагогики и этикета, законам, а также если вина уголовных судов доказана, судом независимо о том, лишен ли он продолжения педагогической деятельности или нет;
- з) грубое нарушение техники безопасности, технологии производства, причиняющее вред жизни или здоровью работников филиала, обучающихся, в том числе нарушителя;
- и) разглашение работником тайны, конфиденциальность которой предусмотрена трудовым договором;
- л) противоправные действия работника, непосредственно оказывающего услуги деньгам или товарам, то есть присвоение товаров, распределение и недостача.

**74.** Профсоюзный комитет способствует соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, своевременному и качественному выполнению трудовых задач.

## **VII. ПРЕДМЕТ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

**75.** Работодатель выплачивает единовременное пособие в следующих случаях:

а) в связи со смертью работника в связи с исполнением трудовых обязанностей - в размере не менее его средней шестилетней заработной платы (на основании статьи 194 Трудового кодекса Республики Узбекистан);

в размере одного годового заработной платы в связи с причинением вреда здоровью работника в связи с исполнением трудовых обязанностей, для работников, имеющих пять и более иждивенцев, - в размере 1,5-кратного годового заработной платы.

С учетом конкретных обстоятельств причинения ущерба работодателю виновный работник имеет право частично или полностью отказаться от возмещения ущерба. В этом случае причиненный ущерб будет покрыт за счет прибыли Партнера.

76. Сотрудники, имеющие дело непосредственно с денежными или материальными ценностями, несут полную материальную ответственность за сохранность материальных ценностей, вверенных им на основании специального письменного договора. Перечень работников, с которыми должен быть заключен договор о полной материальной ответственности, приведен в *приложении 2*.

## VIII. ОХРАНА ТРУДА

### **Обязанности работодателя:**

77. В части охраны труда (в течение срока действия договора ежегодно) распределяются денежные суммы в ежегодном порядке:

- в установленном порядке на специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;

- в установленном порядке для средств гигиены (в соответствии с сетевыми нормативными документами или коллективным договором).

Размер всех запланированных и согласованных фондов будет увеличен пропорционально увеличению минимального размера оплаты труда в течение срока действия коллективного договора.

78. Составляется договор по охране труда (включает в себя улучшение условий труда и проведение работ по охране труда, план санитарно-гигиенических мероприятий и смету) и прилагается к коллективному договору по согласованию с профсоюзом (*приложение 3*).

79. Берет на себя обязательство по разработке нормативных требований к условиям труда в соответствии с каждым рабочим местом. Эти нормативные требования должны включать нормативные требования, связанные с производственной средой, созданием безопасных условий труда, прежде всего порядка труда и отдыха, оказания работникам социальных и бытовых услуг.

80. До первого февраля года будет проанализировано состояние травматизма и профзаболеваний за последний год, завершится улучшение условий труда и проведение санитарно-гигиенических мероприятий.

81. Закупает организационные средства для комнат охраны труда, уголков охраны труда, необходимые для обучения технические средства, учебные и наглядные пособия, средства пропаганды, плакаты и другое оборудование и обеспечивает их постоянное хранение.

82. Обеспечивает выполнение всех мероприятий, связанных с подготовкой филиала к работе в осенне-зимний сезон, к 25 августа (1 октября) и обеспечивает бесперебойную работу санитарно-бытовых зданий и их техническое обслуживание).

83. Страхует работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в процессе работы, аттестует рабочие места относительно риска травматизма условий труда и оборудования, организует предварительные и периодические медицинские осмотры работников (*приложение 4*), не делая их неэффективными.

84. Работники обеспечиваются бесплатно специальной одеждой, головными уборами и специальной обувью по установленным нормам (перечень работников, работающих на работах, дающих право на бесплатное предоставление, указан в *приложении 5 коллективного договора*).

85. Составляет перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное предоставление средств гигиены работникам с неблагоприятными, вредными и загрязняющими условиями труда, и обеспечивает их предоставление в соответствии с ним.

**86.** Обучает работников охране труда, обеспечивает своевременное обучение работников и осуществляет постоянный контроль.

**87.** М организует обучение избранных представителей по охране труда в течение одного месяца после их избрания с участием профкома.

**88.** М выделяет представителю охраны труда не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на него задач, и за это время у него сохраняется среднемесячная заработная плата по месту работы (должности). Морально и материально мотивирует представителей, проявивших стремление к улучшению условий труда, и вознаграждает их по итогам каждого квартала.

**89.** Берет на себя обязательства по обеспечению безопасности работников при использовании зданий, сооружений, оборудования, технологических процессах, выполнении работ и оказании услуг.

**90. Работодатель совместно с профкомом:**

- определяет состав комиссии по охране труда в разделе структурной структуры организации, организует их избрание, обучение (указываются сроки и программа обучения) в установленные сроки;

- проводит республиканский экзамен по всем номинациям по организации общественного контроля за охраной и безопасностью труда и рекомендует победителей вышестоящим профсоюзным организациям;

- обеспечивает административный и общественный контроль за состоянием трехуровневой охраны труда в организации и ее структурной структуре;

-

- представителя по охране труда в зависимости от необходимости общественного контроля в организации.

## **IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

**91.** Стороны обязуются разработать меры по реализации Государственных программ социальной направленности, принимаемых ежегодно по инициативе Президента Республики Узбекистан, и добиться их неукоснительного выполнения.

**92.** Стороны обязуются соблюдать гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные следующими статьями Трудового кодекса Республики Узбекистан:

а) для участников войны 1941-1945 годов и лиц, приравненных к ним по льготам (статьи 103, 144, 150);

б) для участников ликвидации последствий катастроф на объектах использования атомной энергии и приравненных к ним лиц (статья 103);

в) для инвалидов I и II групп (статьи 68, 135, 143, 144, 150, 214, 220).

**93.** обязуется выплатить сумму пособия по временной нетрудоспособности на основании решения Кабинета Министров от 28 февраля 2002 года № 71 « Об усовершенствовании лимита выплаты пособия по временной нетрудоспособности» следующим образом:

- участникам Великой Отечественной войны, участникам боевых действий на Чернобыльской АЭС и лицам, приравненным к ним, работникам, имеющим на иждивении трех и более детей в возрасте до 16 лет, работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, работникам, эвакуированным и переселенным из радиоактивно загрязненного места. зона загрязнения в результате аварии на Чернобыльской АЭС ( при наличии у них заболеваний органов кроветворения (острый лейкоз), щитовидной железы (аденомы,

рак) и онкологических опухолей), инвалиды пенсионного возраста, проходившие службу на ядерных полигонах и другие радиационно-ядерным объектам, женщинам, имеющим трех и более детей, а также работникам, временно ставшим нетрудоспособными вследствие нетрудоспособности или профессионального заболевания, - в полном размере заработной платы;

- в зависимости от периода, в течение которого ими были уплачены взносы государственного социального страхования (общий стаж) работникам, включенным в перечень социально значимых заболеваний, - от 60 до 100 процентов заработной платы;

- в остальных случаях в зависимости от общего стажа работы работника - от 60 до 80 процентов заработной платы.

**94.** В целях регулирования трудовой дисциплины в отрасли и организации своевременной выплаты пособий по инвалидности предусмотрена статья 94 Положения «О порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию», утвержденного приказом Минтруда и социальной защиты населения России № 21. Республики Узбекистан от 1 апреля 2002 года в пункте «Работники обязаны представить на предприятие лист временной нетрудоспособности в первый день отпуска после истечения срока временной нетрудоспособности». В случаях сохраняющейся нетрудоспособности ее можно перевести, когда наступит время получения следующей зарплаты», оговорено, что все работники должны строго соблюдать норму.

**95.** Работодатель обязуется выплатить пенсию за предыдущий месяц работающим пенсионерам одновременно с заработной платой за вторую половину месяца. (Согласно Указу Президента Республики Узбекистан от 12 декабря 2018 года №ПФ-5597 «О дополнительных мерах по повышению эффективности пенсионной системы граждан и усилению социальной поддержки пенсионеров»).

**96.** Вид и размер материальной помощи, оказываемой работникам в ситуациях, которые могут повлиять на их материальное положение, осуществляется на основании Положения «Об оказании материальной помощи», прилагаемого к настоящему коллективному договору и будет оказана материальная помощь из средств Филиала в размере не менее 4-кратного размера минимальной заработной платы, установленной в Республики Узбекистан.

- статьей 179, пунктом 31 Налогового кодекса Республики Узбекистан работникам предоставляется льгота не облагаться налогом на суммы, которые используются на обучение в высших учебных заведениях Республики Узбекистан (для собственных нужд). образования или для обучения своих детей в возрасте до двадцати шести лет).

**97.** Работники, участвующие в спортивных мероприятиях, проводимых сетевыми профсоюзами, будут освобождены от работы на эти дни с сохранением месячной заработной платы.

**98.** Работодатель должен создать условия для участия неработающих пенсионеров в общественной жизни трудового сообщества, а также ежегодно получать сообщения от пенсионеров, особенно одиноких, дарить им сувениры в дни рождения и праздники, помогать в решении их жилищных вопросов, и бытовых, а также сакральных вопросов, берет на себя организацию экскурсий по местам и святыням и создание условий для проведения других общественно значимых мероприятий.

**99.**Обязуется выделять средства и необходимые материалы для улучшения социально-бытовых условий проживания в студенческих общежитиях, проводить культурно-общественную, духовно-просветительскую работу среди жильцов.

**100.** Также стороны:

- ежегодно накануне начала учебного года приобретать учебники и учебные материалы для детей малообеспеченных многодетных работников, обучающихся в общеобразовательных школах;
- ежегодные новогодние подарки детям сотрудников за счет средств Филиала и профсоюза;
- обеспечить отдых детей сотрудников в детских оздоровительных лагерях.

### **Льготы и гарантии, предоставляемые работникам во время карантинных мер, введенных в связи с корона вирусом и другими инфекционными заболеваниями**

**101.** В целях обеспечения реализации Указа Президента Республики Узбекистан от 19 марта 2020 года «О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия пандемии корона вируса и мирового кризиса на отрасли экономики» № ПФ-5969., работодатель обязуется:

- в период карантинных мер работники, особенно беременные женщины, пожилые люди, инвалиды и хронически больные лица, с их согласия переводятся на дистанционный метод работы, удобный график работы или на работу на дому;

- беременные женщины, пожилые люди, люди с ограниченными возможностями и сотрудники с хроническими заболеваниями имеют право на удаленную работу, гибкий график работы или работу на дому.

- с учетом распределения рабочего времени по желанию работника, работнику, работающему на удаленной работе, выплачивается единая заработная плата за выполненную им работу. При этом на работника не распространяются условия оплаты труда за работу во внеурочное время, работу в выходные и праздничные дни, а также за работу в ночное время.

**102.** При переводе работника на дистанционную работу, работу на дому или гибкий график работы его права на рабочий отпуск, пособие по временной нетрудоспособности и другие права, предусмотренные законодательством и коллективным договором, сохраняются согласно графику отпусков.

**103.** Родителям (заместителям, опекунам, попечителям), помещенным на карантин в связи с поражением или подозрением на заражение корона вирусной инфекцией, а также лицам, осуществляющим уход за их ребенком в возрасте до 14 лет, выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере 100% среднемесячной заработной платы (Уз. ПФ, 19 марта 2020 г. ПФ-5969).

**104.** Помимо условий, предусмотренных статьей 73 Трудового кодекса, внесение изменений в заключаемый с работником трудовой договор в части перевода на удаленную работу включает в себя:

- Порядок взаимного общения работодателя и работника по обмену электронными документами;

- порядок использования оборудования или технических средств, необходимых для выполнения работником трудовых обязанностей, при наличии соглашения сторон об использовании оборудования или технических средств, принадлежащих работнику;

- Обеспечение работника средствами связи, в том числе с использованием сети Интернет, в целях обеспечения постоянной связи с работодателем;

- Условия, связанные с возмещением ущерба, причиненного работником Работодателю при повреждении по вине работника оборудования и техники, переданных работнику работодателем;

- порядок и условия возмещения расходов в случае использования работником личных средств или технических средств, а также средств связи, в том числе сети Интернет, для выполнения своих трудовых обязанностей;

- обязанности работника и работодателя по соблюдению необходимых условий охраны труда и труда;

- условия перевода работника на постоянное место работы в случае производственной необходимости.

**105.** В связи с тем, что в результате пандемии здоровье работников, заразившихся заболеванием, подорвано или они находятся в тяжелом состоянии и их здоровье не восстановлено, Работодатель окажет финансовую поддержку исходя из финансового положения Филиала.

**106.** Работодатель принимает меры по обеспечению лекарствами для предотвращения распространения инфекционных заболеваний.

**107.** Обеспечивает сотрудников предупредительной информацией о возможных случаях инфекционных заболеваний, связанных с трудовой деятельностью, распечатывает стенды, раздаточные материалы.

**108.** В целях предотвращения распространения корона вирусной инфекции среди работников организации работодатель обязан обеспечить работников антисептическими и необходимыми санитарно-гигиеническими средствами, масками, сдать анализы на заболевание, привить их вакцинами против инфекционных заболеваний, а также уборка рабочих мест, кухонь, санузлов, туалетов. Дезинфекция студенческих общежитий и транспортных средств, принадлежащих Филиалу, осуществляется за счет средств организации.

**109.** Семьи работников, заболевших и умерших во время пандемии, получают финансовую поддержку из средств работодателя или профкома в зависимости от их финансовых возможностей.

**110.** При объявлении карантина Правительством или Специальной комиссией работнику по соглашению между работодателем и работником предоставляется частичный оплачиваемый отпуск на определенный период времени.

**111.** В период пандемии корон вируса период неоплачиваемого отпуска также учитывается при расчете стажа, дающего работнику право на получение основного рабочего отпуска.

## **Х. РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ, ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ И СПОРТА, ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ**

**112.** В целях улучшения культурно-просветительской работы стороны **обязуются:**

### **Администрация филиала:**

- Организация зала «Духовность и просвещение», оснащение его на основе рекомендаций Совета Федерации профсоюзов Узбекистана и Республиканского центра духовности и пропаганды, обеспечение его произведениями Президента Республики Узбекистан, современной литература, изданная в годы независимости, плакаты, стенды и технические средства;

- организует содержательные и интересные встречи на различные темы среди трудящихся и молодежи с привлечением известных деятелей науки, литературы и искусства, литературоведов, промышленников, по вопросам реализации государственных программ;

- организует уголки «Книголюб» и проводит смотр-конкурс «Лучший Книголюб»;

- предоставляет работникам возможность путешествовать и отдыхать за счет неиспользованной части отпуска в удобное для них время в соответствии с трудовым законодательством.

-

**Администрация отрасли и профком совместно:**

организовывать их досуг, поездки по историческим городам республики и интересным местам своего региона, посещение театров, концертов и музеев;

- Филиал регулярно проводит «Духовные часы» с целью подробного разъяснения профессорам, преподавателям, работникам и студентам приоритетов государственной политики, сути масштабных реформ, принятых правовых документов и государственных программ;

- совместное празднование национальных и профессиональных праздников, в частности 1 октября «Дня учителя и тренера» и 11 ноября «Дня профсоюзов», в связи с праздниками организует конкурсы, конкурсы и мероприятия по профессиональному мастерству и художественному самодеятельности;

- В связи с праздником «День профсоюзов» организует агитационные мероприятия по повышению правовой грамотности членов профсоюза путем разъяснения нового закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» среди профессорско-преподавательского состава, сотрудников и студентов;

организует круглые столы среди профессоров, сотрудников и студентов с участием специалистов в данной области для разъяснения содержания и значения Конвенций Международной организации труда, ратифицированных Республикой Узбекистан;

- организует круглые столы и встречи с участием специалистов отрасли по истории деятельности профсоюзов Узбекистана, работе, проводимой сегодня профсоюзами на уровне республики, а также преимуществам членства в торговле союзы работников;

- В связи с праздником «День профсоюзов» получить информацию у вышедших в отставку почетных профессоров и преподавателей, и сотрудников, проработавших в филиале много лет и являющихся членами профсоюза, организовать их приглашение на организуемые праздничные мероприятия. в Филиале;

- по случаю праздника «День профсоюзов» организует встречи, круглые столы и различные культурно-массовые мероприятия с участием ветеранов, много лет проработавших в профсоюзной системе, лауреатов «Знака Почета» торговли. союзы;

- по случаю этого праздника организует праздничное мероприятие на отраслевом уровне, поощряет активных работников, эффективно работающих в профсоюзной системе;

- в целях повышения знаний профессорско-преподавательского состава, преподавателей и работников о деятельности профсоюзов, а также трудовых правах организует экзаменационный конкурс «Профсоюзный эксперт» по следующим номинациям: «Самый активный член профсоюза», «Лучший профсоюзный пропагандист», «Профсоюзная лучшая статья о деятельности», «Самая образцовая факультетская профсоюзная организация»;

- В целях пропаганды здорового образа жизни среди профессорско-преподавательского состава и сотрудников, а также в связи с праздником пройдут спортивные соревнования «Кубок отраслевого профсоюза» по мини-футболу (мужчины) и волейболу (женщины) видам спорта;

- в преддверии праздника организует поездки сотрудников, эффективно работающих в отрасли, в исторические города нашей республики и на творческие объекты, построенные в годы независимости.

**113.** В соответствии с Законом Республики Узбекистан «О физической культуре и спорте» и Указом Президента Республики Узбекистан от 30.10.2020 года «О мерах по широкому внедрению здорового образа жизни и дальнейшему развитию массового



спорта» сотрудники и членов их семей. В целях пропаганды здорового образа жизни среди своих членов стороны обязуются:

- создать материальные и иные условия для занятий физической культурой и спортом и внедрить производственную гимнастику в трудовом коллективе;

- привлечение общественных организаций и фондов, привлечение работников и членов их семей к общественным видам спорта, различных спортивных секций, клубов и организацию спартакиад и спортивных соревнований среди них;

- дальнейшее развитие деятельности спортивных сооружений, стадионов и полей, находящихся на балансе Филиала, за счет средств Филиала, укрепление материально-технической базы, текущий и капитальный ремонт, обновление спортивного инвентаря и оборудования;

- исходя из условий труда, выделять работникам специальные перерывы для выполнения упражнений «Служебная гимнастика» и для включенных в рабочее время «Спортминутка»;

- в целях развития здорового образа жизни и массового спорта возложить на работника, работающего в Филиале, дополнительную должность «Спортивный пропагандист» и установить надбавку к его основному окладу в размере 20 процентов;

- организация физкультурно-спортивных занятий (бег, стритбол, футбол, бадминтон, волейбол, баскетбол, настольный теннис, плавание и т.п.) для руководителя и всех сотрудников в определенные дни (не реже одного раза в неделю) после рабочего времени;

- Объявить каждую субботу месяца «Днем спорта – здоровья» в филиале и определить меры по созданию условий для занятий спортом сотрудников, формированию отрядов физической подготовки и активизации их работы.

## **XI. РЕГУЛИРОВАНИЕ ЖЕНСКОГО ТРУДА.**

### **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ВЫПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

**114.** Стороны обеспечивают строгое соблюдение следующих Конвенций Международной организации труда, ратифицированных Республикой Узбекистан:

Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» ;

«О равной оплате мужчин и женщин за труд равной важности»;

Конвенция № 103 « Об охране материнства » ;

Конвенция № 111 о « Дискриминации в сфере труда и занятий » .

Стороны обязуются обеспечить соблюдение следующих гарантий, предусмотренных трудовым законодательством Республики Узбекистан, и предоставление льгот:

а) для женщин с фактором h (статьи 78, 84, 224, 237, 228, 229, 143, 231, 233);

б) для женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет (статьи 143, 227, 234, 236);

в) для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статьи 78, 84, 150, 224, 228, 234, 237);

ж) для женщин, имеющих двоих и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет (статьи 150, 232);

г) для одного из родителей (опекуна, попечителя), воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет (статья 230);

д) для женщин, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет (статьи 68, 144, 228, 229);

к) лицам, воспитывающим детей, оставшихся без матери (статьи 235, 238).

### **Обязанности работодателя:**

а) обеспечивается обучение женщин, рабочие места которых сокращаются, профессиям, востребованным на рынке труда.

б) создаются возможности для женщин использовать свое право на обучение и дополнительную информацию.

в) При вводе в эксплуатацию филиала (системной единицы) после реконструкции предпочтение будет отдаваться женщинам, прошедшим переподготовку к трудоустройству и ранее работавшим в данной отрасли.

г) в соответствии с медицинским заключением беременным женщинам отводятся работы, облегченные или свободные от воздействия неблагоприятных производственных факторов.

д) беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра, если проведение этого осмотра вне работы невозможно.

е) установление сокращенного на 1 час рабочего дня для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

ж) продолжительность рабочей недели женщин, имеющих двух и более детей до 12 лет или детей-инвалидов до 16 лет, а также одиноких женщин, дети которых обучаются в начальной школе, сокращается на 1 час при сохранении заработной платы.

з) введение комнат личной гигиены, оздоровительных комплексов и комнат отдыха для женщин, за исключением предусмотренных нормативными актами.

**115.** Женщинам, имеющим детей до двух лет, каждые три часа предоставляется 30-минутный перерыв для кормления ребенка, а женщинам, имеющим более двух детей в возрасте до двух лет, каждые три часа предоставляется перерыв продолжительностью 1 час. Перерывы для кормления ребенка прибавляются к рабочему времени и оплачиваются в размере средней заработной платы. По желанию работника время перерывов для кормления ребенка может быть добавлено к перерывам на отдых и питание либо суммировано и перенесено на начало или конец рабочего дня. (На основании статьи 236 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**116.** Профком обязуется способствовать улучшению условий труда женщин, активно поддерживает работодателя в реализации социальной программы. Установление доплаты в размере до 30% месячного оклада (тарифной ставки) руководителю Филиала по охране труда и здоровья женщин. первичной организации женского комитета.

**117.** Стороны обязуются обеспечить соблюдение следующих гарантий и льгот, предусмотренных Законом Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей женщин и мужчин»:

- возложение ответственности по обеспечению равных прав и возможностей женщин и мужчин на уполномоченное лицо Филиала и его структурных подразделений;

- создание равных прав и возможностей для женщин и мужчин при приеме на работу и продвижении по службе;

- не допускать неравенства в оплате труда женщин и мужчин.

## **ХII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ**

**118.** В целях дальнейшего повышения эффективности участия молодых специалистов в работе и развитии отрасли, а также решения вопроса социальной защиты молодежи стороны:

- оказание всесторонней поддержки молодым работникам;

- соблюдение минимального возраста приема на работу и запрет тяжелых форм детского труда в соответствии с Конвенциями № 138, 182 Международной организации труда;

- активное участие в обеспечении реализации Программы дополнительных мер, направленных на реализацию государственной политики в сфере молодежи;

- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;

- Договорились провести конкретную целенаправленную работу в связи с профессиональной подготовкой, обучением другим профессиям, повышением квалификации молодых сотрудников филиала.

**119.** В соответствии с законодательством и для целей настоящего Соглашения понятия «молодежь», «молодая семья», «молодой специалист», определенные Законом Республики Узбекистан № ORQ-406 «О государственной политике в отношении молодежи», "должен использоваться.

**120.** Стороны обязуются обеспечить соблюдение следующих гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан, и предоставление льгот:

а) для работников в возрасте до 18 лет (статьи 135, 143, 144, 202, 203, 214, 239, **240**, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 2471);

б) для работников, обучающихся без отрыва от производства (статьи 103, 143, 144, **249**, 250, 254, 255, 256, 257, 258);

в) для работников, окончивших учебные заведения (статьи 68, 103).

**121. Обязанности работодателя:**

предоставление дополнительных льгот в области охраны труда, рабочего времени, отдыха и других условий труда лицам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста;

б) ежегодный трудовой отпуск предоставляется работникам, обучающимся в отраслях образования, не отрываясь от производства и завершая учебную программу в удобное для них время. Также ежегодный трудовой отпуск предоставляется лицам до 18 лет по их желанию до истечения шести месяцев за первый год работы.

**122.** В целях воспитания молодежи в духе идеи национальной независимости, защите от попадания под влияние различных зарубежных религиозно-экстремистских течений, от пристрастия к вредным привычкам, во взаимодействии с государственными и правоохранительными органами общественными организациями и фондами, действующими в республике, мы организуем круглые столы и встречи на нравственно-просветительские темы.

**122.**

**123** Государственные и негосударственные организации в сфере образования улучшения жилищных условий, отдыха, физического воспитания и спорта, а также организации духовно-просветительской работы, социально-экономической защиты малообеспеченных, сирот, инвалидов, больных, студентов Проживание в студенческих общежитиях и съемное жилье. Сотрудничество с некоммерческими организациями осуществляется на основе социального партнерства.

**123.** Работодатель допускает продление сроков оплаты при невозможности своевременной выплаты контрактных выплат студентам с низким доходом, сиротам, инвалидам, больным и нуждающимся в социальной защите. Основанием для этого является отчет профкома. Также вводятся социальные пакеты для студентов, нуждающихся в такой социальной защите.

**124.** Малообеспеченным, детям-сиротам, детям-сиротам и студентам, нуждающимся в социальной защите, предоставляется бесплатное место в студенческом общежитии на основании решения профкома.

**125.** Обеспечена безопасность студентов, проживающих в студенческих общежитиях. Будет развернута деятельность активистов студенческих общежитий (студ.совет, старосты этажей, комитет по чистоте).

**126.** В студенческих общежитиях санитарно-бытовые условия созданы на уровне потребности. За счет средств хозяйства оборудованы санузлы, столовые, учебный зал, духовно-просветительская комната, библиотеки, приобретены телевизоры для культурного отдыха и спортивный инвентарь для проведения спортивных мероприятий.

**127. Обязанности профкома:**

а) использование существующей нормативно-правовой базы для дальнейшего улучшения защиты социальных прав и гарантий молодых работников;

б) привлекать юношей и девушек к деятельности профсоюзов, систематически мотивировать молодых людей, проявивших активность в общественной работе, морально (почетная грамота, благодарственные письма, публикация о них поощрительных статей в газетах) и материально;

**128.** В соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Республики Узбекистан обеспечить трудоустройство выпускников средних специальных, профессионально-технических учебных заведений и высших учебных заведений, впервые поступивших на работу, в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного направления., не подлежат первоначальному тестированию при приеме на работу.

**129.**<sup>1</sup> Трудового кодекса Республики Узбекистан « Трудовой договор с выпускниками средних специальных и профессиональных учебных заведений, а также высших учебных заведений, получившими образование по государственным грантам, впервые поступившими на работу в течение в течение трех лет со дня окончания обучения, со дня его заключения осуществлять общественный контроль за тем, что работодатель обязан проинформировать местный орган по труду в случае его отмены по инициативе работодателя до истечения годового периода.

### **XIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**130.** Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры по предотвращению возникновения споров при выполнении коллективного договора. Споры разрешаются на основании законов и нормативных актов Республики Узбекистан.

**131.** Индивидуальные трудовые споры и споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам, которая формируется на основе равенства работодателем и профсоюзным комитетом. В целях создания условий для участия члена этой комиссии в работе комиссии выделяется время отдыха от основной работы с сохранением заработной платы.

**132.** Деятельность Комиссии по трудовым спорам утверждена законодательством и Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан (12.01.2015, п. 20-66, 15.01.2015, 01). -СП), Министерство занятости и трудовых отношений ведет свою деятельность в соответствии с Положением, разработанным на основании согласованных рекомендаций (Приложение б).

### **XIV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**133.** Во взаимоотношениях работодатель и профком руководствуются принципами социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов,

Конституцией Республики Узбекистан, Трудовым кодексом и другими правовыми документами.

**134.** Профсоюзы, их объединения и первичные профсоюзные организации имеют приоритетное право на ведение коллективных переговоров от имени работников, интересы которых они представляют, на заключение коллективных договоров и соглашений, а также имеют право осуществлять общественный контроль за соблюдением его требований. на рабочих местах. (статьи 29, 34 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

**135. Работодатель:**

- соблюдает права профсоюза в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан, а также международными договорами, ратифицированными Республикой Узбекистан, и конвенциями Международной организации труда, и всемерно поддерживает его деятельность;

- Профсоюзный комитет является единственным представительным органом работников филиала. признай это.

**136.** Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового и профсоюзного законодательства, а также имеет право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатель в недельный срок рассматривает представления об устранении нарушений нормативных документов и информирует о результатах проверки профком. (ст. 46 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

**137. Работодатель:**

на основании письменных заявлений работников профсоюзные членские взносы в размере не менее 1 процента заработной платы удерживаются через бухгалтерию филиала и передаются профсоюзной организации своевременно и в полном объеме путем перечисления денег;

передавать профсоюзные членские взносы, удержанные по учету работников, профсоюзной организации одновременно с уплатой обязательных платежей в бюджетные и внебюджетные фонды;

гарантирует, что к виновному должностному лицу будет применено дисциплинарное взыскание в случае неуплаты членских взносов более одного месяца.

**138.** В соответствии с «Инструкцией о порядке списания денежных средств с банковских счетов субъектов предпринимательства», зарегистрированной в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 15 марта 2012 года под номером 2342, в случае недостаточности денежных средств на счете филиала Профсоюзные членские взносы списываются исходя из доли исполнительных платежных документов, включенных в фонды.

**139. Работодатель:**

а) согласовывать с профкомом до принятия решений по социально-экономическим вопросам, не включенным в коллективный договор;

б) предоставлять информацию по вопросам труда и социально-экономического развития по запросу профсоюзного комитета;

в) обязуется бесплатно предоставить профкому помещения, компьютерную технику, канцтовары для осуществления его деятельности, предусмотренной Уставом.

**140. Профсоюзный комитет:**

а) Содействовать реализации программ социально-экономического развития филиала, поддерживать и развивать инициативу и творческий подход работников в этой области;

б) контроль правильности применяемых систем оплаты труда, выплаты заработной платы, доплат согласно коллективному договору, а также реализации мероприятий по улучшению условий охраны труда и техники безопасности;

в) контроль исполнения трудового законодательства, содействие повышению правовой грамотности работников;

ж) защита права на труд членов профсоюза;

г) обеспечение заявлений работников на отдых и оздоровление работников и членов их семей с направлением в соответствующие учреждения здравоохранения в пределах норм, утверждаемых Советом Федерации профсоюзов Узбекистана;

д) организация и осуществление общественного контроля за условиями труда и быта в отрасли;

к) проведение разъяснительной и организационной работы, направленной на укрепление трудовой и производственной дисциплины среди членов профсоюза, предупреждение ситуаций, приводящих к конфликтным ситуациям в Филиале, обеспечение устойчивой моральной среды;

учреждение поощрительных премий и наград для награждения победителей различных конкурсов, спортивных соревнований;

обязуется обеспечить подписку на газеты «Ишонч», «Ишонч-Доверие» Совета Федерации профсоюзов Узбекистана.

**141.** Работодатель Согласно Закону Республики Узбекистан «О профессиональных союзах», работникам, освобожденным от работы на производстве в связи с избранием на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий предоставляется прежнее место работы (должность). а в случае отсутствия такой работы (должности) в этом Филиале или у работника с его согласия обязуется предоставить другую работу (должность), равную предыдущей в другом учреждении.

**142.** , не освобождающимся от основной работы на производстве, предоставляется время не менее 30% еженедельного рабочего времени для выполнения общественных работ

, а также время для краткосрочного обучения под руководством профсоюза при средняя зарплата сохраняется. (ст. 15 Закона «О профессиональных союзах»).

**143.** Применение дисциплинарных мер к представителям работников, не освобожденных от основной работы на производстве, а также расторжение с ними трудового договора по инициативе работодателя предусмотрены Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законом Республики Узбекистан. Узбекистана «О гарантиях профсоюзов, их прав и деятельности» и Международной организации труда «На предприятиях» 135 Конвенция о защите прав представителей трудящихся и предоставляемых им возможностей осуществляется с соблюдением ограничений.

**144.** В отрасли строго соблюдаются требования Конвенции Международной организации труда № 87 «О свободе объединения и защите права на организацию профсоюзов».

## **XV. НАДЗОР ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОМАНДНОГО СОГЛАШЕНИЯ**

**145.** Профсоюзный комитет имеет приоритетное право ведения коллективных переговоров с Работодателем от имени работников, интересы которых он представляет, заключения коллективного договора, а также осуществлять общественный контроль за его выполнением. (статьи 29 и 34 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

**146.** Комиссия, которая занималась подготовкой проекта этого контракта,

является также комиссией, которая будет проверять его выполнение после вступления контракта в силу.

**147.** Стороны обязуются один раз в год проводить проверку выполнения настоящего договора и обсуждать результаты проверки на общем собрании трудового коллектива.

**148.** Стороны признают сетевое соглашение и принимают на себя обязательства по его исполнению. При заключении договора на новый срок или внесении в него изменений работодатель и профком обязуются в течение 10 дней согласовать соответствующие изменения и дополнения к настоящему договору.

**149.** В случае принятия работодателем решения, нарушающего условия настоящего Соглашения, профком имеет право внести предложение об устранении данных нарушений, которое будет рассмотрено в недельный срок. В случае отказа работодателя от удовлетворения данных требований профкома или не достижения соглашения между ними в указанный срок споры рассматриваются в соответствии с правовыми документами о разрешении трудовых споров, касающихся коллективов.

**150.** Должностные лица, виновные в нарушении или неисполнении обязательств коллективного договора, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законами Республики Узбекистан и настоящим договором.

**151.** Стороны признают, что их интересы, отраженные в настоящем договоре, могут быть реализованы только при условии выполнения ими всех условий и обязательств договора.

**152.** Профком представляет свой проект в вышестоящий профсоюзный орган на рассмотрение перед общим собранием (конференцией) трудового коллектива, созданным для утверждения проекта договора.

**153.** После подписания данного соглашения стороны подадут его в вышестоящий профсоюзный орган на регистрацию.

**154.** С текстом договора и приложениями к нему сотрудники могут ознакомиться в отделе кадров Филиала, у юристов, бухгалтеров и профкома.

**155.** Изменения и дополнения, внесенные в период действия договора или в период продления срока действия, оформляются отдельными документами в виде дополнительного соглашения и являются неотъемлемой частью настоящего договора.

**156.** Приложения коллективного договора являются его неотъемлемой частью.

## **XVI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОМАНДНОГО СОГЛАШЕНИЯ**

158. В случае принятия работодателем решения, нарушающего условия настоящего Соглашения, профком имеет право внести предложение об устранении данных нарушений, которое будет рассмотрено в недельный срок. В случае отказа работодателя от удовлетворения данных требований профкома или не достижения соглашения в указанный срок споры будут рассматриваться в соответствии с законодательством. (ст. 46 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

159. Должностные лица, виновные в нарушении или неисполнении обязательств коллективного договора, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан и настоящим договором.

## **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОМУ СОГЛАШЕНИЮ**

1. Основные и дополнительные дни отпуска, предоставляемые работникам Филиала в соответствии с сетевым договором на 2023-2023 годы, заключенным между Министерством высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан и Республиканским советом профсоюза работников образования и науки Узбекистана.

2. Список сотрудников, с которыми будет заключен договор о полной финансовой ответственности.

3. Соглашение по охране труда между дирекцией филиала и профсоюзным комитетом.

4. Перечень профессий и должностей, по которым медицинский осмотр организуется первоначально и в дальнейшем периодически.

5. Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

6. Положение об организации деятельности индивидуальных комиссий по трудовым спорам.

7. Положение о порядке определения дополнительных вознаграждений и материального стимулирования преподавателей филиалов и других категорий работников за счет бюджетных и внебюджетных средств.

8. Положение о предоставлении материальной помощи.



Основные и дополнительные дни отпуска, предоставляемые работникам филиала в соответствии с сетевым соглашением, заключенным между Министерством высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан и Республиканским советом профсоюза работников образования и науки Узбекистана на 2023 год. -2023 г.

Нет	Категории вакансий	Основные периоды отпуска	Дополнительные периоды отпуска	Общее количество отпусков
1 .	Административный персонал	27	6	33
2.	Персонал образовательной поддержки	15	6	21
3.	Технический персонал	15	6	21
4.	Обслуживающий персонал	15	6	21
5.	Профессора и преподаватели	56	0	56
6.	Председатель профкома (при освобождении от основной работы)	15	6	21

**О полной финансовой ответственности  
список сотрудников по штатному расписанию**

1. Комендант
2. Руководитель студенческого общежития
3. Заведующий складом
4. Руководители кадровых и студенческих подразделений
5. Старший инспектор отдела кадров
6. Начальник учебно-методического отдела
7. Заведующий отделом технических средств обучения
8. Руководитель архива
9. Водитель
10. Казначей
11. Руководители отдела
12. Деканы факультетов
13. Юрисконсульт
14. Руководители отделов
15. Руководитель Центра цифровых образовательных технологий

**Образован на базе отраслевой дирекции и профкома.  
по охране труда  
ИМЕТЬ ДЕЛО  
(на 2023 год)**

Нет	Содержание мероприятий	Цена предстоящих работ (тысяч сум)	Продолжительность мероприятия (ежегодно)	Лицо, ответственное за проведение мероприятия
	1	2	3	4
1.	Обеспечение работников, работающих в особых условиях труда, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.	6000,0	III - IV квартал	Начальник отдела работ, главный бухгалтер, главный инженер
2.	Приобретение специальных медицинских аптек для оказания неотложной медицинской помощи.	0,0	II квартал	Начальник отдела дела, главный бухгалтер, медсестра
3.	Обеспечение средствами гигиены, проведение дезинфекционных мероприятий во время пандемии.	0,0	II квартал	Начальник отдела дела, главный бухгалтер, медсестра
4.	Монтаж пожарной сигнализации и видеонаблюдения зданий.	0,0	III квартал	Начальник отдела работ, главный бухгалтер
5.	Перед праздниками возьмите на контроль организацию дежурства руководителей филиалов.	-	Постоянный	Заместитель директора по делам молодежи и духовно-просветительской работе
6.	Разработка и реализация мер пожарной безопасности, закупка огнетушителей.	0,0	III квартал	Начальник отдела работ, инструктор пожарной безопасности
7.	Обеспечение образцовой организации работы кухонь и столовых, обслуживающих коллектив филиала, постоянный контроль качества продуктов питания и цен.	-	Постоянный	Профсоюзный комитет, общественный совет
8.	Подготовка стендов, выставочных материалов, печать раздаточных материалов по охране труда, а также по инфекционным заболеваниям.	0,0	II квартал	Главный бухгалтер, инженер гражданской обороны
9.	Проведение разъяснительной работы и ознакомление профессоров, преподавателей, рабочих и студентов со специальными указаниями по охране труда.	-	постоянный	Инженер гражданской обороны
10.	Промывка под высоким давлением систем отопления всех учебных корпусов и студенческих общежитий филиала с целью подготовки их к зимнему сезону.	0,0	III квартал	Начальник отдела работ, главный бухгалтер, главный инженер
	<b>ОБЩИЙ:</b>	<b>6000,0</b>		

**Вначале, а затем время от времени  
будет организован медицинский осмотр  
СПИСОК ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ**

<b>№ т</b>	<b>Род занятий, должность</b>	<b>Продолжительность медицинского осмотра</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1.	Дворники	1 раз в 1 год
2.	Охранники	1 раз в 1 год
3.	Садовники	1 раз в 1 год
4.	Коменданты	1 раз в 1 год
5.	Драйверы	1 раз в 1 год
6.	водители транспортных средств и работники складов	2 раза в 1 год
7.	Преподаватели и сотрудники на пенсии	1 раз в 1 год (до начала учебного года)

**Специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной  
защиты.**

**по делам, дающим право на бесплатное получение  
СПИСОК ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ**

Т /р	Б смерть и т. д.	Род занятий , должность	, обуви и других средств индивидуальной защиты, которые необходимо предоставить	Носить по месяцам срок
1	2	3	4	5
1.	Отдел технического использования и экономики	Водопроводчик	Специальная одежда, перчатки, куртки, обувь, шлемы и т. д.	Каждый рабочий день
2.		Слесарь- сантехник		
3		Электричество		
4.		Сторожить		
5.		Дворник		
6.		Плотник		
7.		Сварщик		

## **Об организации индивидуальных комиссий по трудовым спорам РЕГУЛИРОВАНИЕ**

- I. Общие положения
- II. Формирование комиссий
- III Организация работы комиссии
- IV Обращение в комиссию по спорам
- V Порядок рассмотрения споров в комиссии
- VI. Исполнение решения комиссии
- VI Обжалование решения комиссии
- VI. Задачи профсоюза по поддержке деятельности комиссии
- IX. Заключительные правила

### **I. Общие положения**

Настоящее Положение разработано в целях формирования единой практики рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Филиале, повышения эффективности разрешения споров и включает создание индивидуальных комиссий по трудовым спорам, порядок рассмотрения ими индивидуальных трудовых споров, состав комиссий, решение и задачи, связанные с его реализацией .

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

**Индивидуальные трудовые споры** (далее - спор) - споры между работодателем и работником, возникающие из-за применения трудового законодательства и иных нормативных документов, условий труда, предусмотренных трудовым договором.

**Единая комиссия по трудовым спорам** (далее - комиссия) - орган по разрешению споров, образуемый с участием работодателя и профсоюзного комитета или иного представительного органа работников (далее - представители работников).

### **II. Формирование комиссий**

Создание комиссий, их количественный состав и срок полномочий определяются в коллективном договоре, если он не установлен, в соглашении между работодателем и представителями работников.

Состав комиссии формируется из представителей работодателя и работников на основе равенства.

Состав комиссии из представителей работников утверждается решением соответствующего органа, а представитель работодателя утверждается его приказом. Члены комиссии меняются таким же образом.

В целях определения порядка рассмотрения споров комиссией Положение о комиссии принимается локальным нормативным актом в Филиале (в виде приложения к коллективному договору).

### **III. Организация работы комиссии**

Вопросы, связанные с компетенцией комиссии, рассматриваются на ее заседаниях.

На каждом заседании комиссии роль председателя выполняют поочередно представитель работодателя и работника. В этом случае представители одной партии не могут выступать в качестве председателя и секретаря на одном собрании.

На каждом заседании комиссии стороны назначают председателя и секретаря очередного заседания, поручая им подготовку и созыв документов заседания.

Для проведения собрания участие более половины членов (кворум) не требуется, достаточным считается участие равного количества представителей работодателя и работников.

Неявка председателя или секретаря на заседание комиссии не является основанием для переноса заседания. В этом случае по соглашению сторон председатель комиссии и секретарь заседания назначаются из числа участников заседания.

#### **IV . Обращение в комиссию по спорным вопросам**

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан отмечается, что споры рассматриваются комиссией или районным (городским) судом, а работник, в свою очередь, имеет право обратиться в один из этих органов для разрешения спора. .

Перед обращением в комиссию работнику желательно провести переговоры с работодателем для разрешения спора. Заявление по спору, не разрешенному в ходе переговоров, может быть передано на дальнейшее рассмотрение комиссии.

Право обратиться в комиссию для рассмотрения спора имеет только работник или представляемое им лицо, такое обращение работодателя комиссией рассматриваться не будет.

Информация о времени, месте и порядке обращения в комиссию должна быть доведена до сведения работников в удобном месте и форме.

Письменное заявление работника в комиссию фиксируется в соответствующем журнале. Решением комиссии регистрация заявлений должна быть поручена одному из членов (например, секретарю).

Заявление написано в свободной форме и содержит:

Название факультета или кафедры, на которой работает автор заявки;  
фамилия, имя, имя, место работы и место жительства (адрес) автора заявления;  
характер спора, обстоятельства, обосновывающие ходатайство заявителя, подтверждающие доказательства;

перечень документов, прилагаемых к заявлению;

Дата утверждения должна быть указана и подписана автором.

Днем регистрации заявки является день начала сроков.

При обращении по спору в комиссию необходимо соблюсти установленный законом трехмесячный срок.

Если сроки пропущены по уважительным причинам, они восстанавливаются комиссией по трудовым спорам.

Следующие споры не рассматриваются комиссией , поскольку находятся непосредственно под юрисдикцией районных (городских) судов:

Споры о возмещении работодателем вреда, причиненного здоровью работника (в том числе морального) или ущерба имуществу при исполнении трудовых обязанностей; независимо от оснований прекращения трудового договора, о восстановлении на работе, об изменении определения времени и оснований прекращения трудового договора, о выплате компенсации за время, потраченное на вынужденный прогул или низкооплачиваемую работу;

споры о возмещении убытков, причиненных работником работодателю ;

необоснованном отказе в приеме на работу ( ст. 78 Трудового кодекса Республики Узбекистан ) ;

спору , возникающие из вопросов, решенных заранее с представителями работодателя и работников .

Кроме того, трудовые споры, связанные с вопросами о взыскании ущерба и дисциплинарном взыскании в связи с расторжением трудовых договоров отдельных категорий государственных служащих, переводом на другую работу, необоснованным переводом на другую работу или прекращением трудовых отношений, рассматриваются в соответствии с На орган не распространяется порядок, установленный отдельными законами, и комиссиями по трудовым спорам ( ст. 276 ТК РУз ).

## **V. \_ Порядок рассмотрения споров в комиссии**

Работник и работодатель, а также свидетели и эксперты, участвующие в рассмотрении спора, будут заранее уведомлены в письменной форме о месте и времени проведения заседания комиссии.

Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в течение десяти дней со дня подачи заявления.

Если комиссия не рассмотрит и не разрешит трудовой спор в течение десяти дней, в случаях отказа представителей сторон, членов комиссии от участия в заседании, заинтересованный работник имеет право передать рассмотрение этого спора в районную комиссию ( городской) суд.

Спор будет рассмотрен в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора без участия работника допускается только при наличии у него письменного заявления. В случае неявки работника на заседание комиссии без уважительной причины может быть принято решение о снятии рассмотрения данного заявления с повестки дня . Данная ситуация не лишает работника права подать заявление повторно.

Работник и его представители имеют право пригласить адвоката для участия в рассмотрении трудового спора.

Комиссия имеет право вызвать на заседание понятых, пригласить экспертов, потребовать от работодателя предоставления необходимых расчетов и документов.

На заседании комиссии ведется протокол и принимается решение по рассматриваемому вопросу. Протокол и решения подписываются председателем и секретарем комиссии.

отчете должны быть отражены:

место и дата проведения собрания;

филиала и состав комиссии;

фамилия, имя, звание, должность работника, подавшего заявление;

дата поступления заявления и характер спора;

сведения о лицах, участвующих в заседании комиссии, в том числе о представителях сторон, свидетелях и экспертах;

заявления, ходатайства и объяснения лиц, участвующих в рассмотрении спора;

ж показания, заключения и объяснения экспертов, результаты исследования письменных доказательств;

решения комиссии и его обоснование (со ссылкой на нормативные документы, коллективные договоры, трудовые договоры);

решения комиссии, порядке и сроках обжалования решения.



принимает решение об удовлетворении, частичном удовлетворении или об отказе в удовлетворении просьбы работника в соответствии с соглашением между работодателем и представителями работника .

Решение должно быть обосновано доказательствами и основано на трудовом законодательстве и других нормативных документах, трудовом договоре.

В случае, если комиссия приходит к решению о частичном удовлетворении требований работника по рассматриваемому спору, в решении должны быть четко и ясно отражены удовлетворенные и отклоненные требования работника, а также действия, которые должен совершить работодатель.

Аналогично, при решении давальческих споров в решении комиссии должна быть четко указана сумма задолженности перед работником.

В случае, если между работодателем и представителями работников не достигнуто соглашение и не принято решение по спору, в протоколе делается соответствующая запись.

В решении комиссии должны быть указаны:

наименование филиала (отдела), фамилия, имя, звание, должность работника, обратившегося в комиссию;

дата обращения в комиссию и рассмотрения спора;

характер спора;

характер и основания принятого решения (ссылаясь на законодательство, коллективные договоры, трудовые договоры);

фамилия, имя, звание членов комиссии, принимавших участие в заседании;

сведения о решении или согласии по вопросу повестки дня, т. е. удовлетворении, частичном удовлетворении, отказе или не достижении соглашения.

Решение является обязательным и не может быть подтверждено каким-либо образом.

Копия принятого решения вручается работнику, работодателю и представителям работников в течение трех дней со дня его принятия.

## **VI. Исполнение решения комиссии**

Решение комиссии по трудовым спорам должно быть исполнено работодателем в течение трех дней после истечения десятидневного срока на обжалование этого решения.

Решение комиссии о восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу, либо о выплате работнику заработной платы за период, не превышающий трех месяцев, подлежит немедленному исполнению.

В случае просрочки исполнения решения работодателем комиссия, принявшая решение, выносит решение о выплате работнику средней заработной платы за весь период просрочки исполнения либо о выплате разницы заработной платы в полном объеме.

Басарти, если работодатель не выполнит решение комиссии в указанный срок, комиссия выдаст работнику справку, имеющую силу исполнительного листа.

Справка подписывается председателем комиссии и подтверждается печатью комиссии, в случаях отсутствия печати комиссии - печатью председательствующей стороны.

В соответствии с Законом Республики Узбекистан «Об исполнении судебных документов и документов иных органов» акт является официальным исполнительным документом и является основанием для принудительного исполнения.

В случае утраты оригинала исполнительного документа основанием для взыскания является его дубликат, выданный в порядке, предусмотренном законодательством.

Согласно требованиям законодательства, в свидетельстве должны быть указаны: наименование комиссии (филиала);

документа и решение комиссии (номер и дата приказа), на основании которого оно выдано;

Фамилия, имя, должность работника (истца), полное имя и адрес работодателя (ответчика);

Инструктивная (решительная) часть решения Комиссии;

Дата вступления в силу решения комиссии;

свидетелю комиссии и сроки ее исполнения.

Для исполнения судебным приставом решения комиссии в принудительном порядке работник или заинтересованное лицо должны представить выданную комиссией справку в районный (городской) суд в течение трех месяцев со дня ее получения.

Однако справка не будет выдана в случае, если работодатель или работник обратится в суд для рассмотрения спора.

Башарти, если незаконно переведенный работник обращается в суд с заявлением о принудительном исполнении решения комиссии на основании справки, выданной комиссией, в иске, поданном в суд, может быть заявлен иск о компенсации работнику за время вынужденного отсутствия, вызванного задержкой исполнения решения.

## **VII. Обжалование решения комиссии**

Заинтересованный работник или работодатель может обжаловать решение комиссии в районный (городской) гражданский суд в течение десяти дней со дня вручения копии решения комиссии.

Если этот срок пропущен по уважительным причинам, в суд можно подать иск с требованием восстановить пропущенный срок и рассмотреть спор по существу.

## **VIII. Задачи профсоюза по поддержке деятельности комиссии**

В случае обращения члена профсоюза в первичный профком Филиала по поводу спора, профком оказывает содействие работнику во взаимоотношениях с работодателем, в том числе участвует в разрешении спора, разъясняя работнику его права, порядок и способы восстановления нарушенных прав, а также документы, связанные с обращением в комиссию, должны способствовать оформлению.

В необходимых случаях первичная профсоюзная организация может обратиться за практической помощью в вышестоящий профсоюзный орган.

В процессе рассмотрения спора в интересах работника может участвовать уполномоченное профкомом лицо, не являющееся членом комитета.

Также члены профкома могут привлекаться в качестве свидетелей или экспертов в процессе рассмотрения трудового спора.

В целях защиты трудовых прав работников при разрешении споров профсоюз: проявляет инициативу в организации деятельности комиссии и постоянно помогает;

Разрабатывает предложения по принятию Положения, направленного на регулирование деятельности комиссии в отрасли;

В случаях, когда в филиале действует более одного представительного органа работников, он рекомендует в комиссию кандидатуру своих членов и получает ее одобрение общим собранием трудового коллектива;

участвует в качестве представителя работников в процессе прямых переговоров с работодателем по вопросам разрешения споров;

оказывает члену профсоюза помощь в подготовке заявления в комиссию или суд, а также иных материалов, связанных с рассмотрением спора;

участвует в деятельности комиссии через своих представителей - членов комиссии;

содействовать исполнению решений комиссии;

организует специальные мероприятия по повышению знаний членов комиссий и работников по трудовому законодательству;

принимает соответствующие меры по включению в коллективные договоры дополнительных гарантий членам комиссии по сравнению с установленными действующим законодательством.

## **IX. Заключительные правила**

Документы Комиссии должны строго регистрироваться и сохраняться, как и документы, связанные с финансово-хозяйственной деятельностью Филиала.

Работодатель назначает лицо, ответственное за организационное обеспечение деятельности комиссии, ведение документов и их хранение.

Прекращение деятельности комиссии осуществляется путем внесения изменений в коллективный договор по соглашению сторон.

## **О порядке назначения премий и материального стимулирования профессорско-преподавательскому составу и другим категориям работников за счет бюджетных и внебюджетных средств РЕГУЛИРОВАНИЕ**

### **I. Основные правила**

1.1. Настоящее Положение «О порядке установления премий и материального стимулирования профессорско-преподавательского состава и других категорий работников за счет бюджетных и внебюджетных средств» (далее – Положение) является Трудовым кодексом Республики Узбекистан. , Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 20 июля 2004 года «Высшее Республики Узбекистан» и Постановление № 341 «О совершенствовании деятельности Министерства среднего специального образования», Положение № 177 Министерством юстиции Республики Узбекистан от 20 сентября 1995 года «О Специальном фонде материального поощрения работников бюджетных учреждений и организаций» и постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 2020 года . Он разработан на основе требований Положения «О порядке материального стимулирования профессорско-преподавательского состава и других категорий работников высших учебных заведений республики за счет внебюджетных средств», утвержденного постановлением № 517 от 26 августа 2017 года (в редакции Положения решения правительства) *распространяется* на преподавателей и персонал.

1.2. В настоящем Положении используются следующие ключевые понятия:  
профессора-преподаватели - лица, работающие в отрасли в должности заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, ассистента, преподавателя, преподавателя, приобретающего опыт работы;

другие категории работников — лица (работники), работающие в филиале на должностях руководящего, технического, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала.

1.3. Материальное стимулирование профессорско-преподавательского состава и других категорий работников филиала осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных фондов путем установления надбавок и доплат к основному окладу исполнительным директором филиала за высокие творческие и производственные достижения. достижения в работе.

1.4. Размер денежного вознаграждения, премий и дополнительных вознаграждений определяется личным вкладом каждого работника в повышение эффективности и результативности Филиала.

1.5. направлено на своевременное и качественное выполнение профессорами и сотрудниками обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, и направлено на усиление их финансовой заинтересованности.

1.6. Сверхурочная работа и дополнительные выплаты, а также денежное вознаграждение выплачиваются администрации исходя из того, полностью ли преподаватели-преподаватели и сотрудники выполняют в установленные сроки свои основные обязанности и обязательства, предусмотренные трудовым договором, на основе прозрачных и справедливых критериев оценки постоянной комиссией филиала, а после изучения работы, выполняемой работником в здоровой конкурентной среде, с

учетом представления соответствующих заключений постоянной комиссии филиала виды стимулирования определяются в пределах средств, запланированных на финансовый год и соответствующие средства профсоюза на основании приказа исполнительного директора филиала.

1.7. Приказ о материальном стимулировании работников, определении премий и материальной помощи подписывается исполнительным директором Филиала по каждому работнику и согласовывается с профсоюзной организацией.

1.8. Руководители филиалов (исполнительные директора) за высокие творческие и производственные достижения в работе будут получать премии и дополнительные вознаграждения, а также денежные вознаграждения по согласованию с Министерством высшего и среднего специального образования.

## **II. Размер и источники финансового стимулирования**

2.1. Бюджетные средства определяются в размере не более 50% должностного оклада (оклада) на заработную плату профессором, преподавателей и сотрудников «Фонда материального стимулирования», предусмотренного сметой расходов. Денежные премии определяются в зависимости от личного вклада работника в общий результат и не ограничиваются максимальной суммой.

Размер надбавок и дополнительных вознаграждений, выплачиваемых работникам за счет внебюджетных фондов, определяется исполнительным директором Филиала по представлению профсоюзной организации Филиала. Профессорам и преподавателям выплачиваются надбавки к заработной плате и дополнительные гонорары в размере до одного месячного оклада. Денежные премии определяются в зависимости от личного вклада работника в общий результат и не ограничиваются максимальной суммой.

Материальное стимулирование профессорско-преподавательского состава и сотрудников определяется по результатам работы за отчетный период, а также в связи с юбилеями и праздниками.

Премии, дополнительные вознаграждения и денежные вознаграждения оформляются приказом исполнительного директора Филиала на основании решения постоянной комиссии по установлению, пересмотру и отмене премирования профессорско-преподавательского состава, преподавателей и сотрудников на основании рекомендации руководителя филиала. профсоюзная организация или непосредственный руководитель работника.

Состав постоянной комиссии утверждается решением Совета филиала.

2.2. «Фонд материального стимулирования», предусмотренный в бюджетном бюджете, устанавливается в размере 15% фонда оплаты труда каждого финансового года.

2.3. «Фонд финансового стимулирования», формируемый из средств, полученных от обучения на основании договора оплаты, создается в размере не более 30 процентов поступлений договора оплаты в каждом финансовом году.

В этом случае расходы по материальному стимулированию производятся исходя из финансовых возможностей Филиала после покрытия основных расходов.

## **III. Основные критерии материального стимулирования профессорско-преподавательского состава и других категорий работников**

3.1. Основными критериями определения размера премий и материального стимулирования профессорско-преподавательского состава и сотрудников филиала являются:

значительные достижения в организации учебного процесса, их постоянное обновление на уровне мировых стандартов, достижения и перспективы развития науки,

техники, новых технологий и культуры, организация специальных курсов в областях, определяющих научную, техническую и социальную разработку;

иметь высокое педагогическое мастерство, обеспечивающее эффективность и качество учебной и учебно-методической работы, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий повышение творческих и познавательных способностей обучающегося;

использование активных методов обучения и контроля знаний, обеспечение гармонии обучения и воспитания, формирование высоких нравственных качеств подрастающего молодого поколения, достижение достижений по направлениям пяти инициатив;

создание и разработка учебников и учебных пособий нового поколения;

совершенствование организации и проведения всех видов производственной практики, управление студенческими конструкторскими кружками, молодежными творческими центрами, студенческими научными разработками, а также отбор талантливых студентов, активное участие в конкурсах, конференциях и симпозиумах;

разработка и внедрение новых форм и методов обучения с использованием современных компьютерных технологий в учебный процесс, формирование самостоятельного образования обучающихся;

в целях повышения качества подготовки специалистов участвовать в научно-исследовательских работах по актуальным проблемам высшего образования и применять их в образовательном процессе;

эффективная работа в научно-методических советах и учебно-методических объединениях, разработка конкретных предложений по подготовке специалистов с учетом учебных планов и программ, и реальных потребностей отраслей экономики;

публикация статей, монографий и книг, вносящих значительный вклад в развитие науки и техники и отраслей экономики;

Активное участие в различных общественно-политических и общественных мероприятиях в интересах Республики Узбекистан;

достижение положительных результатов в подготовке научно-педагогических кадров, докторантов, включая научное руководство докторантами в зарубежных странах;

после получения диплома доктора наук кандидат (в случае работы в Филиале) и его научный руководитель;

руководство дипломными проектами, реализованными в отчетном году;

организация учебного процесса с использованием одного из иностранных языков (английского, французского, немецкого и др.);

проявление личной инициативы в увеличении внебюджетных средств, а также укреплении материально-технической базы Филиала на спонсорской основе;

личный вклад каждого сотрудника в повышение эффективности и результативности деятельности образовательного учреждения, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, активное участие в общественных делах.

осуществление экономии в рамках годовой сметы расходов;

высокие достижения в работе;

сложность выполняемых работ;

высокие профессиональные навыки;

годы непрерывной работы и другие подобные критерии.

3.2. При мотивации руководителей филиалов учитываются следующие критерии:

Показатели качества специалистов, подготовленных в отрасли;

состав профессорско-преподавательского состава по научному потенциалу и уровню квалификации, доля квалифицированных профессоров-преподавателей (специалистов), привлеченных из-за границы, работающих в Филиале;

Научный потенциал Республики Узбекистан для развития отраслей экономики;

Степень развития предпринимательской деятельности в отрасли и способы привлечения внебюджетных средств;

Результаты выполнения сметы доходов и расходов филиала (на основе анализа динамики роста последних лет);

внесение предложений в правительство и другие органы управления по реформированию высшего образования и проблемам развития народного хозяйства и культуры;

Положительное влияние на состояние духовной, моральной и психологической среды коллектива филиала.

3.3. Разовое повышение преподавателей и сотрудников может осуществляться в связи с государственными или профессиональными праздниками, важными датами или юбилеями, а также их особыми достижениями.

3.4. Финансовое поощрение может осуществляться не только одним сотрудником, но и сотрудниками всего коллектива, отдела, факультета и других подразделений, выполнявших общественные работы исполнительным директором Филиала. В этом случае список финансово мотивированных работников должен быть подтвержден конкретными показателями выполненной работы, сведениями о достигнутых результатах и другими документами.

3.5. Сотрудники, предоставляющие руководству филиала ложную информацию о выполненной работе и достигнутых результатах, не будут финансово мотивированы.

3.6. В целях повышения эффективности и качества образовательной, научной и хозяйственной деятельности филиала в течение учебного года может осуществляться стимулирование сотрудников.

3.7. Показатели стимулирования должны определяться исходя из характера и уникальности выполняемой работы и направления деятельности Филиала (входящих в его состав подразделений). Устанавливаются критерии вознаграждения, не более двух-трех показателей, которых коллектив (конкретный сотрудник) реально может достичь в плане финансового стимулирования.

#### **IV. Порядок определения, назначения и утверждения премий и материального стимулирования**

4.1. Премирование профессорско-преподавательского состава и сотрудников филиала. Информация, предоставляемая деканами факультетов и руководителями структурных структур в постоянную комиссию филиала, изучается в соответствующем порядке и по решению комиссии реализуется. на основании соответствующего приказа, подписанного директором.

4.2. Вопрос об установлении премии работникам, вновь принятым на работу в филиал, решает исполнительный директор филиала на основании заключения комиссии. При этом учитываются стаж работника, профессиональные навыки, сложность задачи, качество выполняемой работы, инициативность, нахождение в командировках в составе группы по поручению государства, активность на общественных работах, достижения в работе, обеспечение исполнительская дисциплина и вклад в работу.

4.3 в случаях привлечения преподавателей и работников филиала к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины, трудового

договора и правил внутреннего распорядка, требований законодательства и других нормативных документов сверхурочная работа и все виды вознаграждений не определяются.

4.4. Премирование и материальное стимулирование профессоров, преподавателей и сотрудников филиала осуществляются приказом директора по решению постоянной комиссии на основании уведомления непосредственно курирующих их должностных лиц.

4.5. Исполнительный директор филиала имеет право отменить или уменьшить премии в установленном порядке в случае нарушения трудовой и производственной дисциплины профессорско-преподавательским составом и сотрудниками, невыполнения в срок поручений руководства, холодности, равнодушия и невнимательности при исполнении служебных обязанностей. обязанностей и обязанностей.

## **В. Заключительные правила**

5.1. К работникам филиала в рамках действующей системы оплаты труда могут применяться и иные установленные законом стимулирующие выплаты.

5.2. Исполнительный директор филиала несет ответственность за определение и выплату роялти в соответствии со строгими критериями.

5.3. Споры, возникающие при применении настоящего Положения, разрешаются в порядке, установленном законодательством.

5.4. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке.



## **Положение о предоставлении финансовой помощи**

### **I. Основные правила**

1.1. Настоящее Положение «О предоставлении финансовой помощи» (далее – Положение) разработано на основе Трудового кодекса Республики Узбекистан, Налогового кодекса и действующих нормативных правовых документов.

1.2. Финансовая помощь определяется как сумма денег, выплачиваемая работникам в дополнение к их фиксированной ежемесячной зарплате.

1.3. Оказание материальной помощи направлено на оказание финансовой поддержки работникам в ситуациях, которые могут повлиять на их материальное положение.

1.4. Кроме того, решением Совета Федерации профсоюзов Узбекистана от 25 января 2013 года № 7-4 «О порядке распределения членских взносов профсоюза» утверждена материальная помощь работникам со стороны отраслевого профкома. Целевое и эффективное использование средств профсоюзного бюджета в системе Федерации профсоюзов» Осуществляет на основании Положения.

### **II. Размер финансовой поддержки и основания ее предоставления**

2.1. Основаниями для оказания материальной помощи работникам филиала определены:

2.2. Размер материальной помощи, оказываемой работнику в связи с вступлением в брак работника или его детей и членов семьи умершего работника или близких родственников (родителей, братьев, сестер, супруга), определяется на основании заключения членов комиссии. оплаты труда от 2 до 4 раз минимального размера.

2.3. При чрезвычайных ситуациях (различные несчастные случаи, т. е. стихийное бедствие, пожар, авария, дорожно-транспортное происшествие и другие подобные несчастные случаи) размер материального обеспечения определяется от 3 до 5 минимальных размеров оплаты труда.

2.4. При заболевании самого работника или члена его семьи (родителей, супруга и детей) заболеванием социального значения (раком, туберкулезом и т.п.) размер материальной помощи определяется от 3 до 5 минимальных размеров оплаты труда.

2.5. Кроме того, исходя из социального статуса каждого работника, независимо от стажа работы в Филиале, может быть оказана финансовая поддержка из средств специального счета профсоюза в размере 1-кратного минимального объема труда. оплата труда устанавливается в республике на основании решения профсоюзной комиссии Филиала.

2.6. К назначению финансовой помощи на основании настоящего Положения должны быть приложены следующие документы:

- заявление работника;
- копия свидетельства о браке;
- копия свидетельства о смерти;
- копии сведений о лечении заболеваний, установленных Министерством здравоохранения;
- соответствующие справки компетентных органов в случае чрезвычайной ситуации.

2.7. Настоящее Положение разработано на основе постановлений Правительства и кодексов Республики Узбекистан.

### **III. Источники финансовой поддержки**

3.1. Финансовая помощь выплачивается из внебюджетных фондов Филиала на текущий год или из средств профсоюза.

### **IV. Заключительные правила**

4.1. Ответственность за определение и выплату финансовой помощи, указанной в настоящем Положении, в соответствии со строгими критериями на основании соответствующих приказов и заключений возлагается на исполнительного директора Филиала.

4.2. Споры, возникающие при применении настоящего Положения, разрешаются в порядке, установленном законодательством.