Макет коллективного договора

для учреждении культуры (ТЕАТРОВ)

2019 г.

# Одобрен на общем собрании трудового коллектива

 «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Протокол № \_\_\_\_\_\_\_

**КОЛЛЕКТИВНЫЙДОГОВОР**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование образовательного учреждения)

**на\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_годы**

На основании решения общего собрания трудового коллектива

коллективный договор подписали:

|  |  |
| --- | --- |
| **Работодатель****(директор)****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Наименование образовательногоучреждения | **Председатель профсоюзного****Комитета****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |
| (Ф.И.О.) | (Ф.И.О.) |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г | «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. |
| **При подписании коллективного договора присутствовали**: |
| **Представители работодателя****1.****2.****3.** | **Представители работников****1.****2.****3.** |

**I. Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор (далее «Договор»), заключенный между работодателем и работниками \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_театра, ( далее «театр», являющийся нормативным актом, регулирующим трудовые, социально - экономические, профессиональные отношения, защищающий интересы работников, разработан в соответствии с Конституцией Республики Узбекистан, Трудовым Кодексом Республики Узбекистан, Законами Республики Узбекистан «О занятости населения», «Об охране труда», «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О социальном партнерстве»а также Генеральным соглашением между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и Торгово–промышленной палатой Республики Узбекистан по социально-экономическим вопросам на 2017-2019 годы, отраслевым соглашением между Республиканским советом профсоюза работников образования, науки и культуры и сМинистерством культуры Республики Узбекистана на 2018-2020 годы и другими нормативно-правовыми документами.
2. Сторонами настоящего **Договора** являются:

- **Работодатель** – директор театра \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- **работники**– председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Договор** вступает в силу со дня подписания и действует до заключения нового или изменения, дополнения действующего договора.
2. Действие настоящего **Договора** распространяется на **Работодателя** и всех работников **Предприятия**, работающих по трудовому договору, включая совместителей и лиц, принятых на работу после вступления его в силу.
3. В случаях, предусмотренных настоящим **Договором**, отдельные его положения распространяются также:
* на членов семьи работника;
* на лиц, с которыми работодатель прекратил трудовые отношения в связи с уходом на пенсию по возрасту;
* на штатных работников профсоюзного комитета;
* на бывших работников, пострадавших в результате увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей;
* на нетрудоспособных лиц, состоявших на иждивении умершего работника, и имеющих право на возмещение вреда в связи с его смертью в результате трудового увечья, профессионального заболевания или иного;
* на лиц, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера;
* на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).
1. Изменения и дополнения в **Договор** вносятся по соглашению сторон в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом для его заключения.
2. Во всех ссылках на законодательные и иные нормативные акты о трудеимеется ввиду их редакция на момент заключения настоящего **Договора**.
3. **Работодатель** обязуется знакомить с коллективным договором, другими локальными актами, принятыми по согласованию с **Профсоюзным комитетом**, всех работников **Театра**, в том числе всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнение условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственные издания и др.).
4. Поступивший на работу в **Театр** работник проходит собеседование с председателем профсоюзного комитета.
5. Согласно ст.9 Трудового кодекса Республики Узбекистан профсоюзные органы осуществляют контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.Воспрепятствие в какой либо форме законной деятельности профсоюзов запрещается.
6. В соответствии со 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях», а также п.12 «Положения об уполномоченном по охране труда» (зарегистрированного в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 18 декабря 1995 г. за № 196) в целях настоящего **Договора**, следующие категории работников признаются **Представителями трудящихся**:

а) выбранные председатель профсоюзного комитетаи его члены;

б) уполномоченный по охране труда;

в) члены комиссии по трудовым спорам.

1. Дополнительные льготы в сфере труда для членов органа, представляющего работников устанавливаются согласно ст.25 Трудового кодекса Республики Узбекистан
2. Представители профсоюзного комитета включаютсяв состав комиссии по аттестации работников Театра.

**II. Трудовой договор. Гарантии занятости.**

1. Трудовые отношения между работником и **Работодателем** регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде ( в том числе отраслевым соглашением и настоящим **Договором**). При этом, одна из сторон трудового договора не отвечает по обязательствам другой стороны перед третьим лицом.
2. Обеспечивается полная занятость работников в соответствии с их специальностью, квалификацией и трудовым договором.

**Профсоюзный комитет** осуществляет общественный контроль за состоянием занятости населения и соблюдением законодательства о занятости населения на **Предприятии***(Ст.8 Закона Республики Узбекистан «О  профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*

1. Прекращение трудового договора по инициативе **Работодателя** производится только с предварительного согласия **Профсоюзного комитета**(кроме случаев предусмотренных в Трудовом кодексе Республики Узбекистан)

 Согласие **Профсоюзного комитета** не требуется при прекращении трудового договора по инициативе работодателя:

- в связи с ликвидацией**театра**;

**-**с руководителем **Театра** по любому из оснований, предусмотренных в части второй статьи 100 Трудового кодекса;

-в связи со сменой собственника с руководителем **Театра**, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии в Театре должности главного бухгалтера - с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера.

Письменноепредписанияпо данному вопросу должностного лица, обладающего правом прекращения трудового договора, рассматривается **Профсоюзным комитетом** на основе “Порядка рассмотрения в профсоюзном органе представления работодателя”, утвержденного постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Узбекистана №2-11 от 19 апреля 2016 года.

1. Просьба работника о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению, если такая работа имеется в **Театре.**
2. Продолжительность временного перевода на другую работу по инициативе работника определяется по соглашению между работником и **Работодателем.** Оплата труда при таком переводе производится по фактически выполняемой работе.
3. Уважительными причинами для временного перевода на другую работу по инициативе работника считаются:

а) необходимость ухода за больным членом семьи;

б) совмещение работы с обучением;

в) финансовые трудности;

г) возникновение на прежней работе обстоятельств, угрожающих жизни или здоровью работника;

1. Работник может быть временно переведен,без его согласия, на другую работу по инициативе **Работодателя** в связи с производственной необходимостью и простоем.
2. Простоем считается временная приостановка работы по причинам производственного, организационно-технического характера либо иным объективным причинам.
3. Производственной необходимостью для временного перевода работника на другую работу по инициативе **Работодателя** может являться необходимость выполнения срочных и неотложных работ, связанных:

-с периодом временного отсутствия другого работника (уход на учебную сессию, в трудовой отпуск и отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность);

- с необходимостью участия в подготовке срочного мероприятия;

-с необходимостью замещения работника, существенно влияющего на нормальную деятельность театра;

- с предотвращением или ликвидациейпростоя работы в своём цехе (отделе), а также в случае невыполнения, другие случаи, оказывающие отрицательное влияние на деятельность театра;

-с необходимостью предотвращения или ликвидации последствий аварий, несчастных случаев, стихийного бедствия, других чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера может быть основанием для привлечения работников к работе в ночное время, дни отдыха и праздничные дни.

1. Продолжительность временных переводов на другую работу определяется временем, необходимым для устранения обстоятельств вызвавших производственную необходимость, а в связи с простоем – на все время простоя. И в том и в другом случае суммарная продолжительность временного перевода по инициативе работодателя не может превышать 60 дней в течение года (ратифицированная Республикой Узбекистан 29 Конвенция Международной Организации Труда (МОТ)).
2. Оплата труда при временном переводе работника на другую работу по инициативе **Работодателя** производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежнему месту работы.
3. **Работодатель** обязуется представить соответствующему профсоюзному органу, или иному органу, представляющему интересы работников, не менее чем за 2месяца информацию о возможном массовом высвобожденииработников и провести консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения. **Работодатель,** также не позднее, чем за два месяца, обязуется довести до сведения местного органа по труду данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.
4. **Работодатель** обязуется организовать переподготовку и переобучение работников, подпадающих под сокращение.
5. При сокращении численности будут предусмотрены следующие меры для смягчения последствий высвобождения работников:

а) учреждение субъектов малого бизнеса для обеспечения работой высвобождаемых работников;

б) ограничение количества совместителей, временных работников, запрещение совмещения профессий, передача коллективу работ, выполняемых по договорам гражданско-правового характера;

 в) предоставление работнику краткосрочных отпусков по его желанию без сохранения заработной платы;

 г) осуществление добровольного ухода работников (в период действия предупреждения) по соглашению сторон с выплатой соразмерной денежной компенсации, соответствующей сроку предупреждения;

 д) заключение договора с Центром содействия занятости и социальной защиты населения на переобучение и переквалификацию высвобождаемых работников;

е) предоставление работнику, получившему уведомление о предстоящем прекращении трудового договора в связи с сокращением численности, права 1 раз в неделюв течении срока предупреждения отлучаться с работы для поиска новой работы с оплатой этого времени в любое удобное для него время.

1. При прекращении трудового договора в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется категориям работников, указанных в частях первой и второй ст. 103 Трудового кодекса Республики Узбекистан.
2. В случае если работники в соответствии с частями первой и второй ст.103 Трудового кодекса Республики Узбекистан не обладают преимущественным правом оставления на работе, то учитываются следующие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении их на работе:

а) наличие инвалидности;

б) предпенсионный возраст (женщины 53 года, мужчины 58 лет);

в) наличие у работающей одинокой матери на иждивении детей, не достигших 14 лет.

**III. Рабочее время и время отдыха**

1. В целях подготовки и проведения на высоком уровне мероприятий в Театре, исходя из условий работы устанавливается рабочее время (режим работы) .
2. В театре принимается следующая продолжительность рабочей недели:

а) для работников, работающих в нормальных условиях – 40 часов;

б) для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов;

в) для работающих инвалидов I и II-групп -36 часов;

г) для работающих женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет – 35 часов;

д) для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, аттестованными на основе методики оценки условий труда, утверждённой Министерством труда Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан – не более 36 часов.

1. Просьба работника об установлении рабочего времени, сокращённого на 1 час подлежит удовлетворению в случаях, предусмотренных ст. 229 Трудовогокодекса Республики Узбекистан, а также при наличии одного из следующих оснований:

а) болезнь одного из членов семьи;

б) совмещение работы с обучением;

в) необходимость профилактического лечения;

г) предотвращение сокращения численности в связи с изменениями технологии, организации производства и труда;

д) необходимость совершения религиозных обрядов и соблюдения поста для верующих официально зарегистрированных конфессий.

1. Дополнительно к случаям, предусмотренным законодательством, **Работодатель** по просьбе работника устанавливает сокращенный рабочий день или рабочую неделю с сохранением при этом заработной платы в полном размере работникам, предупрежденным о предстоящем прекращении трудового договора по инициативе работодателя, кроме случаев расторжения договора за виновные действия работника.
2. Привлечение к сверхурочным работам может производиться только с согласия работника.
3. Необходимость предотвращения или ликвидации последствий аварий, несчастных случаев, стихийного бедствия, других чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера может быть основанием для привлечения работников к работе в ночное время, дни отдыха и праздничные дни, с учетом ограничений установленных законодательством по письменному распоряжению, принятому **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.
4. Работникам предоставляется основной ежегодный трудовой отпуск не менее 15 рабочих дней. Ежегодный основной отпуск за первый рабочий год предоставляется работникупо истечении шести месяцев работы.
5. Отзывать из трудового отпуска разрешается с согласия работника.
6. Следующим категориям работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- лицам не достигшем возраста 18 лет – тридцать календарных дней;

- работающим инвалидам I и II-групп – тридцать календарных дней.

1. Согласно Отраслевых соглашений между Республиканским советом профсоюза работников образования, науки и культуры с Министерством культурыРеспублики на 2018-2020 годы сотрудникам учреждения предоставляются основные и дополнительные отпуска (**Приложение№2,№3-график отпусков)**.

 “В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 12  ноября 2018 года №УП-5574«Об установлении дополнительных нерабочих дней в период празднования официальных дат и переносе выходных дней в 2019 году» 2 января, 22  марта и 2сентября 2019 года считаются дополнительными нерабочими днями.

 Дополнительные нерабочие дни компенсируются за счет сокращения продолжительности ежегодного трудового отпуска работников на три рабочих дня, а  при определении размера среднемесячного заработка, сохраняемого на период ежегодного трудового отпуска, учитывается фактическая продолжительность трудового отпуска с прибавлением к нему количества дополнительных нерабочих дней, приходящихся на 2 января, 22 марта и 2  сентября 2019  года.

1. Продолжительность ежегодного трудового отпуска даже с учетом сокращения продолжительности ежегодного трудового отпуска не может быть менее пятнадцати рабочих дней.
2. **Работодатель** обязуется удовлетворить просьбу работника о предоставлении ему отпуска с сохранением заработной платы в случаях:

- смерти близких родственников (муж, жена, отец, мать, дети) – 3 дня;

-проведение свадебных мероприятий работников или их детей – 3 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня.

Близкими родственникамиявляются: родители, братья, сёстры, дети, супруги, а также родители, братья, сёстры супругов.

1. Помимо категорий работников, поименованных в 144 ст. Трудового кодекса Республики Узбекистан (одинокие родители (вдовы, вдовцы, разведённые, одинокие матери) и жёны военнослужащих срочной военной службы, воспитывающие одного или более детей в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида – до шестнадцати лет), инвалиды I и II группы, участники войны 1941-1945 годов и приравненные к ним по льготам лица) отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время предоставляется следующим категориям работников:

а) работникам, состоящим на учёте по социально значимым заболеваниям в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Руз № 153 от 20 марта 1997 года;

б) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

в) членам молодых семей, получивших ипотечные кредиты в коммерческих банках в соответствии с Указом Президента Руз № УП-3878 от 18 мая 2077 года;

г) работающим пенсионерам.

1. Со стороны работодателя работнику, перед уходом в отпуск, для восстановления здоровья предоставляется дополнительная материальная помощь в размере 30-100 процентов от заработной платы работника. Оплата отпусков производится не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска.
2. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за работу в особых условиях труда, а также в особо вредных и особо тяжелых условиях труда в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 133 от 11.03.1997г. от 12 до \_\_\_\_\_\_\_ дней **(Приложение №4**);
3. По заявлению работника ему может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и **Работодателем,** но он не должен превышать трех месяцев в течение двенадцатимесячного периода.
4. Помимо категорий работников, поименованных в ст.150 с Трудового кодекса Республики Узбекистан (участники войны 1941-1945 годов и приравненные к ним по льготам лица, работающие инвалиды I и II группы, женщины, воспитывающие двух и более детей в возрасте до двенадцати лет) отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке до 14 календарных дней ежегодно:

а) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

б) членам молодых семей в возрасте до 30 лет;

в) работающим пенсионерам.

1. По желанию работника при прекращении трудового договора (в том числе и в связи с окончанием его срока), ему может быть предоставлены ежегодные основной и дополнительный отпуска с последующим прекращением трудовых отношений. В этом случае датой прекращения трудового договора считается день окончания отпуска.

***ТВОРЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ***

Работодатель совместно с председателем профсоюзного комитета

1. Для выполнения обёъма работ, запланированного на 201.... год осуществят постановку...-х и более новых спектаклей, восстановление ... спектаклей, обслуживая ...зрителей в день (принимая во внимание изменения сметы доходов и расходов).
2. Рассмотрят отдельные творческие работы молодых режиссёров.
3. Осуществят ротацию работников в соответствии с требованиямивнутреннего трудового распорядка.

**IV. Оплата труда. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

1. В театре применяется повременная система оплаты труда.
2. Оплата труда осуществляется согласно Единой тарифной сетке по оплате, утверждённой Кабинетом Министров Республики Узбекистан.
3. В театре обеспечивается тарификация работников самой низкий должности не ниже чем по 1 разряду тарифной сетки.
4. Сроки выдачи заработной платы:
* за первую половину месяца - \_\_\_\_\_\_числа текущего месяца;
* за вторую половину месяца - \_\_\_\_\_\_числа следующего месяца.
1. При совпадении дня оплаты труда с выходным или праздничным днём оплата производится накануне этого дня.
2. С согласия работника допускается выплата части причитающейся ему заработной платы, не превышающей 50% выплачиваемой суммы, путем зачисления на его пластиковую карточку.
3. В целях выполнения Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан № 88 от 19 марта 2002 года « О дополнительных мерах по своевременной выплате заработной платы» в учреждении обеспечивается своевременная и полная выплата заработной платы. При наличии задолженности по заработной плате составляется письменное обращение в полномочные учреждения.
4. При задержке оплаты труда работникам в сроки, установленными в настоящем **Договоре,**принимаются следующие меры:

- по вине обслуживающего банка - **Работодатель** обязуется выставить требования к банку об уплате штрафа (по договору на обслуживание, заключенному в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 264 от 22 июня 2001года) и направить взысканные средства на регулирование оплаты труда.

- из-за просроченной дебиторской задолженности **Работодатель** обязуется взыскать дебиторскую задолженность вместе со штрафами и пеней и направить взысканные средства на регулирование оплаты труда;

- из-за отсутствия средств на депозитных счетах Работодатель обязуется получить кредит в коммерческом банке для выплаты заработной платы (в соотвествии с постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 марта 2002 года № 88).

1. При задержке по вине **Работодателя** (в том числе из-за несоблюдения вышеперечисленных пунктов) оплаты труда, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, по сравнению с утановленными сроками, **Работодатель** выплачивает денежную компенсацию работнику в размере 5 процентов от минимальной заработной платы, установленной в республике ( но не ниже 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан) за каждый день просрочки.
2. **Работодатель** проводит согласование с **Профсоюзным комитетом** локальных актов по оплате и нормированию труда, а также порядка их введения.
3. Премирование работников, определение установление доплат из бюджетных и внебюджетных средств и материальное поощрение осуществляется на основании Положения о премировании работников **Театра.**
4. В **Театре**устанавливаются следующие виды и размеры повышенной оплаты, надбавок, доплат и компенсаций:

- доплата, предоставление выходного дня (отгула) за работу в выходные и праздничные дни, за дежурство согласно графика дежурств осуществляется согласно приказа по Театру в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Республики Узбекистан;

* + размер доплаты работникам за совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ определяется по соглашению сторон трудового договора, но не может быть менее \_\_\_\_\_\_ % от должностного оклада (тарифной ставки). (При этом выполняются требования «Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей», утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №297 от 18.10.2012 г.);

При этом выполняются требования «Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей», утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18 октября 2012 года № 297.

- компенсационные выплаты при командировках в пределах Республики Узбекистан, предусмотренные «Инструкцией о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан» (утвержденной постановлением Министерством финансов и Министерством труда 24 июля 2003 года №83 и № 7/12, зарегистрированной Министерством юстиции Республики Узбекистан 29 августа 2003 года за №1268) и согласно статье 171 Трудового кодекса Республики Узбекистан включающие в себя:

а) расходы на проезд в соответствии с нормативами;

б) расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, в том числе по найму жилого помещения;

в) суточные расходы в размере 10 процентов от минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

г) иные расходы, понесенные работником с разрешения или ведома работодателя;

* компенсационные выплаты при командировках за пределы Республики Узбекистан, в соответствии с «Положением о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан (утвержденным Приказом Министра финансов Республики Узбекистан от 19 октября 2015 года №92, зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан 19 ноября 2015 года №2730);
* компенсация расходов за использование с согласия **Работодателя** транспортного средства, принадлежащего работнику, - в соответствии с нормами, приведенными в «Порядке выплаты компенсации за использование личных автомобилей работников для служебных поездок (кроме командировок)», утвержденном Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 2 апреля 1999 года № 154.
* возмещение следующих дополнительных расходов работника при переезде на работу в другую местность по приглашению **Работодателя:**

а) расходы по переезду и провозу имущества;

б) расходы по устройству на новом месте;

в) иные расходы, понесенные работником, по соглашению с работодателем.

- надбавки **за подвижной характерработ**, работникам в целях компенсации повышенных расходов, связанных с перемещением работников или оторванностью от постоянного места жителсьтва в связи с производственной необходимостью ( когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного жительства) в соответствии с «Положением о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работы на предприятиях, в организациях и учреждениях независимо от вида деятельности и форм собственности», утвержденным постановлением Министерства труда от 17 ноября 1992 года № 11/30;

- надбавки для возмещения расходов работников, **работа которых имеет разъездной характер**, т.е. работы, выполняемые на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения Театра, и связаны с поездками в нерабочее время от места нахождения Театра (сборного пункта) до места работы и обратно, в соответствии с «Положением о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работы на предприятиях, в организациях и учреждениях независимо от вида деятельности и форм собственности», утвержденным постановлением Министерства труда от 17 ноября 1992 года № 11/30;

* компенсация в размере 10% к должностным окладам уборщиков туалетов в Театре за использование в процессе работы дезинфицирующих средств;
* доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда ( по результатам аттестации рабочих мест);
* оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов, (освобожденных и не освобожденных от основной работы) привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, для руководства производственной практикой учащихся и студентов.
1. Оплата труда студентов высших и учащихся средних специальных профессиональных учебных заведений, проходящих производственную практику в **Театре**, производится в соответствии с «Положениемо порядке прохождения производственной практике учащихся профессиональных колледжей на предприятиях, в организациях, учреждениях», утвержденным постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2009 года № 40.
2. По распоряжению **Работодателя** работник освобождается от работы для выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива (повышение квалификации, пребывание в командировках, диспансеризация, дежурства, проведение занятий, участие в различных мероприятиях и др.).
3. Если вышеуказанные обязанности выполняются в рабочее время, то за работником сохраняется средний заработок. При выполнении этих обязанностей в нерабочее время - работнику предоставляется отгул соразмерно затраченному времени.
4. В случаях повышения размеров тарифных ставок, должностных окладов в период выполнения работником вышеперечисленных обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива производится перерасчет оплаты за фактическое количество рабочих дней, приходящихся на дни работы **Театра**в новых условиях оплаты труда.
5. В целях усиления материальной заинтересованности коллектива и отдельных работников в применении прогрессивных форм организации труда, повышения качества работы, роста профессионального мастерства, Работодатель может по согласованию с **Профсоюзным комитетом** устанавливать и другие надбавки работникам (например, за высокое профессиональное мастерство, выслугу лет, высокие достижения в труде, сложность выполняемой работы, или за выполнение особо важных работ на срок их проведения). Размеры надбавок устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение качества выполняемых работ. Информация по данным работникам доступна для всех. Указанные надбавки либо отменяются полностью, либо уменьшаются при ухудшении качеств аработы.
6. **Работодатель** по согласованию с **Профсоюзнымкомитетом** выплачивает вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с Положением.
7. Работникам, привлеченным к сельскохозяйственным работам, сохраняется среднемесячный заработок.
8. Если во время работы причинен ущерб его здоровью, работнику выплачивается материальная помощь в размере двух минимальных зарплат.
9. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом работнику, впервые вступающему в брак оказывает материальную помощь в размере одной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан, участникам второй мировой войны и лицам, приравненным к ним при поздравление вручается премия в размере 1-2 минимальных зарплат, в связи с общенациональными праздниками все работники и в связи с праздником 8 марта женщины награждаются ценными подарками или денежной премией, при выходе на пенсию, а также при достижении возраста 50,55,60,70 лет работники премируются в размере одной месячного оклада.
10. Работодатель имеет право при выполнения плана постановки спектаклей материально поощрять работников в течении квартала (за исключением имеющих дисциплинарное взыскание).Работникам которые не имели возможности по уважительным причинам работать в течении квартала премия начисляется пропорционально отработанному времени.

**V. Дисциплина труда**

1. Стороны обязуются обеспечивать и осуществлять контроль за выполнением трудовых обязанностей работниками согласно трудовых договоров, положений о подразделениях, должностных инструкций, Положения о **Театре** и Правил внутреннего трудового распорядка.

Ознакомление работников с актами о внутренней дисциплине является обязанностью Работодателя. Не допускается применение дисциплинарного взыскания к работнику, не ознакомленному с правилами дисциплины, вследствие нарушения данных правил.

1. Дисциплинарное взыскание не может быть применено (статья 182 Трудового кодекса Республики Узбекистан) после истечения срока взыскания.
2. Во время действия дисциплинарного взыскания (статья 183 Трудового кодекса Республики Узбекистан) к работнику не применяются меры материального поощрения.
3. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.
4. **Работодатель и Профсоюзный комитет** обязуются:

- представлять к поощрению работников за успехи в работе к отраслевым и государственным наградам;

- поощрять работников за достижения в труде и при достижении юбилейных дат (50, 55, 60 лет) денежными вознаграждениями, объявлением благодарности, ценными подарками, предоставлением путёвок в санатории и дома отдыха Республики Узбекистан.

1. **Профсоюзный комитет** способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.
2. **Работники** обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы, трудовую дисциплину и дресс-код.
3. За достижения в творчестве, такие как исполнение ролей (главные, эпизодические и др.), отдельные заслуги перед обществом, творческую работу работники **Театра** могут быть рекомендованы к награждению почётными званиями и правительственными наградами

**VI. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГОДОГОВОРА**

1. **Работодатель** вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен вред, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Возмещение вреда в этом случае осуществляется за счет прибыли Театра.
2. Работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, несут полную материальную ответственность за не обеспечение сохранности вверенных ему ценностей на основании специального письменного договора. Перечень категорий работников, с которыми необходимо заключить договоры о полной материальной ответственности, приведен в **Приложении №5**

В соответствии с «Правилами ведения систематизированного учета законодательства в органах государственного управления и органах государственной власти на местах» (утвержденными Приказом Министра юстиции от 14.02.2012 г. №39-мх, зарегистрированными Министерством юстиции 14.02.2012 г. №2326) с **работником юридической службы (юрисконсультом)** такого органа, а в соответствии с «Правилами ведения кассовых операций юридическими лицами» (утвержденными Постановлением правления Центрального банка от 16.05.2015 г. №12/17, зарегистрированным Министерством юстиции 22.06.2015 г. №2687) - с **кассиром (казначеем)** в обязательном порядке должен быть заключен договор о полной материальной ответственности).

**VIII. Охрана труда**

**Обязательства Работодателя**

1. Выделяет средства на охрану труда (ежегодно в период действия договора) на 20 \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тысяч (млн.) сумов:

на специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тысяч (млн.) сумов;

на молоко (другие равноценные продукты питания), лечебно-профилактическое питание, газированную соленую воду (для работающих в горячих цехах) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тысяч (млн.) сумов;

на средства гигиены (в соответствии с отраслевыми нормативными документами и коллективным договором) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тысяч (млн.) сумов.

 Размер всех запланированных и согласованных к выделению средств постоянно увеличивается пропорционально повышению размера минимальной заработной платы в течение срока действия коллективного договора.

1. Составляет Соглашение по охране труда (План улучшения условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий и включает на смету расходов) и по согласованию с **Профсоюзным комитетом** прилагает к коллективному договору **(Приложение №1)**.
2. Выделяет на охрану труда необходимые средства в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, а также коллективными соглашениями или иными локальными нормативными актами. Работники не несут каких-либо расходов на эти цели.
3. Берет на себя обязательство разработать нормативные требования по условиям труда, соответствующим каждому рабочему месту. В эти нормативные требования должны быть включены, в первую очередь, нормативные требования по производственной среде, созданию безопасных условий труда, организации труда и его безопасности, а также режим труда и отдыха, оказание работникам социально-бытовых услуг.
4. В связи с изменением условий и процесса труда, а также повышением (изменением) требований к условиям труда работников, в целях охраны здоровья работников и сохранения их постоянной работоспособности в установленные условия труда систематически вносит необходимые изменения.
5. Регулярно информирует каждого работника о нормативных требованиях к  условиям труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, льготах и компенсационных выплатах, выполнении требований по средствам индивидуальной и коллективной защиты.
6. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением (в организации, осуществляющей производственную деятельность с численностью пятьдесят и более работников) создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку.
7. Функции службы охраны труда могут осуществляться также профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда на договорной основе.
8. Анализирует положение дел с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями за прошлый год до первого февраля следующего года, подводит итоги выполнения комплексного плана по улучшению охраны и условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий.
9. Приобретает для комнат техники безопасности оргтехнику, уголки охраны труда, необходимые технические средства, учебные и наглядные принадлежности, агитационно-пропагандистские средства, плакаты и другие принадлежности для обучения по охране труда и обеспечивает их сохранность.
10. Обеспечивает выполнение всех мероприятий, связанных с подготовкой **Учреждения** к работе в осенний (зимний) сезон до 25 августа (1 октября), а также бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений и сохранность их в надлежащем состоянии (по отделениям конкретно указываются здания или комнаты, в которых требуется ремонт, реконструкция или новое строительство).
11. Проводит страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, аттестацию рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, а также обеспечивает проведение предварительного и последующих периодических медицинских осмотров работников (работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров) **(Приложение №6)**.
12. В назначенные сроки, согласно списку, определенному в **приложениях №7 и №8**к коллективному договору, бесплатно обеспечивает молоком (другими равноценными продуктами питания), лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой (для работающих в горячих цехах), специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на работах, дающих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
13. Составляетсписок профессий и должностей, дающих право для бесплатного получения гигиенических средств занятым на работах с неблагоприятными, вредными, и связанными с загрязнениями условиями труда и обеспечивает их выдачу в соответствии **Приложением №9.**
14. Обеспечивает постоянное содержание в порядке территории Учреждения, точное обозначение требуемых размеров промежутков мест проходов и переходов, безопасность использования внутреннего транспорта Учреждения.
15. Обеспечивает неукоснительное следование должностных лиц и инженерно-технических работников требованиям охраны труда, правилам технологической дисциплины, графикам планово-предупредительных ремонтных работ, бесперебойной работы вентиляции и аспирационного оборудования. Не допускает работы неисправного оборудования. В целях обеспечения безопасности труда обеспечивает своевременную покраску соответствующих мест оборудования, а также труб с горячей или холодной водой, паровых и газовых труб в цвета, указанные в требованиях нормативных документов.
16. Организует работы по обучению работников охране труда, а также проверке их знаний. В соответствие с разработанными руководствами для каждой профессииобеспечивает своевременное проведение инструктажапо охране труда и постояннего контроля.
17. После избрания уполномоченных по охране труда, организовывает в течение одного месяца после избрания их учебу с участием профкома.
18. Уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него функций еженедельно предоставляет рабочее время не менее двух часов с сохранением за это время среднего заработка по месту работы (должности). Морально и материально стимулирует, премирует по итогам года уполномоченных по охране труда за добросовестную работу по улучшению условий труда работников.
19. Берет на себя обязательство обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, проведении технологических процессов, производстве работ и оказании услуг.
20. Обеспечивает своевременную выплату работникам, которые имеют право на получение ежемесячного пособия в счет возмещения за вред в размере, предусмотренном в случае травм, профессиональных заболеваний или других телесных повреждений, причиненных работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей.
21. Производит оплату в размере 100% от среднемесячной заработной платы при временной нетрудоспособности работника, связанной с производственной травмой или профессиональным заболеванием.
22. Обеспечивает своевременное расследование и регистрацию несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников на производстве.
23. **Права профессиональных союзов в обеспечении охраны труда**

Профессиональные союзы осуществляют представительство, а также защиту прав и законных интересов работников в области охраны труда.

Профессиональные союзы, а также уполномоченные работниками лица по охране труда имеют право:

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций об условиях и охране труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

вносить предложения работодателю о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников, а также об устранении нарушений требований охраны труда;

изучать состояние охраны труда, контролировать выполнение обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

принимать участие в разработке проектов нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда;

обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

обращаться в суд в защиту прав работника на возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления права работников на охрану здоровья и труда;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

1. **Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом:**

определяет количественный состав комиссий по охране труда в разрезе организационных структур Учреждения, своевременно проводит их выборы, обучение (указываются сроки и программы учебы) и выдает соответствующие удостоверения;

**-**проводит республиканский смотр-конкурс по организации общественного контроля по охране и безопасности труда по всем номинациями рекомендует победителей вышестоящим профсоюзным организациям;

-обеспечивает трехступенчатый административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на Предприятии и в его организационных структурах;

**-** обеспечивает избрание уполномоченных по охране труда из расчета один уполномоченный на каждые \_\_\_\_ работников (с учетом производственных условий, потребности проведения общественного контроля в отделениях и на участках);

- устанавливает порядок материального стимулирования работников, не допустивших нарушений правил и норм охраны труда в течение года, денежной премией в размере \_\_\_\_- кратной установленной минимальной заработной платы. Кандидатуры работников, согласованные руководителями отделовс соответствующей профсоюзной организацией, рекомендуются к поощрению после обсуждения на собрании трудового коллектива.

**VIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.Социальные гарантии и льготы**

1. Стороны обязуются осуществлять разработку и неукоснительную реализацию мероприятий в рамках выполнения Государственных программ социальной направленности, ежегодно принимаемых по инициативе Президента Республики Узбекистан.
2. Стороны обязуются соблюдать гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Узбекистан:

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

б) для участников ликвидации последствий аварий на атомных объектах и приравненных к ним лиц (cтатья 103);

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

1. **Работодатель** обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности:
	* работникам из числа участников Второй мировой войны, воинам-интернационалистам и приравненным к ним лицам, работникам, имеющим на своем иждивении трех и более детей, не достигших 16 (учащихся-18) лет, работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, работникам, эвакуированным и переселенным из зон радиоактивного загрязнения в результате аварии на Чернобыльской АЭС при заболевании кроветворных органов (острые лейкозы), щитовидной железы (аденомы, рак) и злокачественными опухолями, работникам-инвалидам из числа лиц пенсионного возраста, проходивших военную службу на ядерных полигонах и других радиационно-ядерных объектах, а также при временной нетрудоспособности работника вследствие трудового увечья и профессионального заболевания - в размере полного заработка;
	* работникам, стоящим на учете по социально значимым заболеваниям в зависимости от продолжительности уплаты ими взносов на государственное социальное страхование (общего стажа работы) - в размере от 60 до 100 процентов заработка;
	* в остальных случаях, в зависимости от общего стажа работы - в размере от 60 до 80 процентов заработка.
2. Работодатель обязутся обеспечить выплату пособие по беременности и родам работающим женщинам.
3. В соотвествии с Законом Республики Узбекистан « О погребении и ритуальных обрядах» от 27 декабря 2010 года **Работодатель** обязуется возместить затраты на погребение работника или члена семьи, находящегося на его иждивении работнику или членам его семьи в установленном порядке.
4. Работники могут быть представлены к государственным наградам за достижения в труде и особые заслуги перед государством и Театром.
5. **Работодатель** обязуется не реже одного раза в год проводить за счет средств **Театра** вакцинацию работников от болезней, представляющих эпидемиологическую угрозу.
6. **Работодатель** обязуется выплачивать пенсии в полном размере работающим пенсионерам за истекший месяц одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца. (В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 12 декабря 2018 года № УП-5597 «О дополнительных мерах по усилению социальной поддержки пенсионеров и повышению эффективности системы пенсионного обеспечения граждан»).
7. **Работодатель**  (кроме бюджетных организаций) при наличии собственных средств обязуется произвести выплату пенсий и пособий в день выплаты заработной платы за счет собственных средств, с ежемесячным покрытием выплаченных сумм за счет средств Пенсионного фонда. (В соответствии с п.41 «Положения о порядке распределения единого социального платежа, а также уплаты сумм по возмещению расходов и осуществления организациями расходов на выплату пенсий, пособий и иных выплат», зарегистрированного в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 3  ноября 2016 года за №2836).
8. **Работодатель** обязуется выплачивать пенсии работающим пенсионерам за истекший месяц одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца. (В соответствии с «Положением о порядке выплаты пенсий работающим пенсионерам», зарегистрированном в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 30 апреля 2011 года за № 2222).
9. **Работодатель** при наличии собственных средств обязуется производить выплату пенсий, компенсаций и пособий в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца за счет собственных средств, с дальнешим покрытием выплаченных сумм за счет средств внебюджетного Пенсионного фонда. ( В соответствии с п.23 «Положения о порядке распределения единого социального платежа, а аткже уплаты сумм по возмещению расходов и осуществления выплат юридическими лицами расходов на государственное социальное страхование», зарегистрированного в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 9 сентября 2011 года за № 2262).
10. **Работодатель** обязуется оказывать материальную помощь работнику в случае его продолжительной болезни свыше месяца в размере 3-х кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.
11. **Работодатель** оказывает материальную помощь работникам в случае смерти родителей и близких родственников в 5-ти кратном размере минимальной заработной платы, установленной в республике Узбекистан, или оплачивает в пределах этой суммы по перечислению договор с фирмой, оказывающей ритуальные услуги.
12. **Работодатель** берет на себя обязательство, в случае смерти работника по причине, не связанной с выполнением трудовых обязанностей его семье выплатить материальную помощь в размере 5-ти кратном размере минимальной заработной платы, установленной в республике Узбекистан.
13. **Работодатель** берет на себя обязательство частично компенсировать расходы на питание в рабочее время за полный месяц работы в размере одной минимальной заработной платы, установленной в республике Узбекистан.
14. **Работодатель** ежемесячно компенсирует расходы за проезд в размере стоимости месячного проездного билета (или из расчета 100 поездок) в городском пассажирском транспорте (кроме такси).
15. Ежегодно в осенний период **Работодатель** обеспечивает выплату денежной компенсации штатным работникам **Театра** на приобретение сельхозпродуктов в 6-ти кратном размере минимальной заработной платы, установленной в республике Узбекистан (после вычета налога на доходы физических лиц).
16. **Работодатель** обязуется:

 - оплатить частичную стоимость за полученные путёвки из средств социального страхования двум работникам (в том числе одному малообеспеченному работнику);

 **-** организовать полностью за счет средств **Театра** отдых и оздоровление в санаторно-курортных учреждениях Республики Узбекистан двух работников, в том числе 1 инвалида, одинокого престарелого, ветерана войны и труда члена, малообеспеченной семьи.

1. Работадатель обязуется:

 - один раз в год организовывать бесплатный медицинский осмотр и лечение пенсионеров, проработавших на Предприятии не менее \_\_\_\_\_ лет до выхода на пенсию.

 - создавать условия для активного участия неработающих пенсионеров в общественной жизни трудового коллектива, а также реализовать мероприятия по посещению пенсионеров, особенно одиноких, вручению им памятных подарков на дни рождения и праздники, оказанию содействия в решении жилищно-бытовых проблем, организации экскурсий к святым местам и достопримечательностям, осуществлению других социально значимых мер (Указ Президента Республики Узбекистан от 28 декабря 2016 года №УП-4906 «О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности фонда "Нуроний" по социальной поддержке ветеранов Узбекистана»);

оказывать материальную помощь работникам, на иждивении которых имеется ребенок-инвалид.

1. **Проявляя заботу о подрастающем поколении стороны обязуются:**
* ежегодно к началу учебного года приобретать учебники и учебные принадлежности для детей из многодетных малообеспеченных семей, обучающихся в общеобразовательных школах в расчете 50% от минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан, на 1 ребенка;
* ежегодно организовывать за счет **Театра и Профсоюзного комитета** вручение новогодних подарков для детей работников;
* обеспечивать отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях;
* оплачивать для работников стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря, а для работников имеющих детей инвалидов в возрасте до 16 лет - в дома отдыха, санатории, профилакторий за счет средств **Театра;**
* стороны обязуются выделять средства и необходимые материалы на содержание общежитий и административных зданий, улучшение социально-бытовых условий для проживания в них, проведение культурно-массовой, духовно просветительской работы среди жильцов;
* стороны обязуются улучшить снабжение работников мясомолочными продуктами, овощами и другой сельскохозяйственной продукцией произведенной в подсобном хозяйстве **Театра** (либо рассмотреть возможность создания подсобного хозяйства).
1. **Профсоюзный комитет** обязуется:
* осуществлять общественный контроль и мониторинг за соблюдением требований законодательства о труде и охране труда, созданием социально-бытовых условий, организацией горячего питания при производстве сельскохозяйственных работ;

- осуществлять меры морального и материального поощрения для работников, привлеченных на сельскохозяйственные работы.

**Х. Культурно-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, физкультурнАЯ И спортивнО-оздоровительная работа**

1. **Работодатель:**

**-** обязуетсяпередать в бесплатное пользование **Профсоюзному комитету** находящиеся на балансе предприятия либо арендованные им здания,помещения, сооружения и другие объекты, а также базы отдыха,детско-юношеские и другие оздоровительные лагеря, необходимые дляорганизации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-спортивных, оздоровительной работы с трудящимися и их семьями;

- ежемесячно перечислять на расчетный счет **Профсоюзного комитета** \_\_\_\_ % от ФОТ для проведения культурно-массовых, физкультурных мероприятий, организации экскурсий по историческим местам республики, приобретения билетов на концерты, в театры и парки культуры и отдыха, на оказание материальной помощи, поощрения и установления доплат для штатных работников Профсоюзного комитета. *(Ст.22 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*

1. **Для улучшения культурно-просветительской работы стороны обязуются:**
* выделить помещение для комнаты «Духовности и просветительства» и оборудовать его согласно Рекомендациям, утверждённым Совета Федерации профсоюзов Узбекистана и Республиканским духовно - пропагандистским центром, необходимыми стендами, плакатами, техническими средствами и литературой, изданной за годы Независимости Республики, в том числе произведениями Президента Республики Узбекистан И.Каримова;
* в рамках выполнения Государственных программ проводить среди трудящихся и молодёжи творческие встречи с представителями науки, литературы, искусства, передовиками производства, познавательные вечера –диспуты, беседы на различные темы;
* развивать деятельность имеющихся библиотеки и информационно-ресурсного центра за счёт средств **Театра** осуществлять их содержание, укреплять материально-техническую базу, осуществлять текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудование, пополнять книжный фонд библиотеки и информационно-ресурсного центра новой литературой, совместно с общественными организациями, фондами проводить в них мероприятия, направленные на пропаганду национальной идеи и совершенствование духовно-просветительной работы;
* всячески способствовать развитию художественной самодеятельности среди трудящихся и членов их семей, содержательно организовывать их досуг в свободное время, проводить экскурсии по историческим памятникам Республики;
* организовывать в дни празднования всенародных праздников конкурсы профессионального мастерства, художественной самодеятельности;
* с целью подробного разъяснения трудящимся приоритетных направлений государственной политики, содержания широкомасштабных реформ, проводимых в стране, значения принимаемых актов законодательства и государственных программ 2 раза в месяц проводить «Часы духовности».
1. Для распространения здорового образа жизни среди работников и членов их семей в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О  физической культуре и спорте», стороны обязуются:

а) создавать материальные и иные условия для занятий физической культурой и спортом, внедрить производственную гимнастику в трудовом коллективе;

б) совместно с общественными организациями и фондами добиваться массовости занятия физической культурой и спортом трудящихся и членов их семей через вовлечение их в различные спортивные кружки и секции, проведение спортивных соревнований и спартакиад по видам спорта;

в) развивать деятельность имеющихся на балансе **Театра** спортивных сооружений, стадионов и спортивных площадок, осуществляя за счёт средств **Театра** их содержание, укрепление материально-технической базы, текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудования и спортивный инвентарь.

**X. Регулирование труда женщин.Дополнительные льГоты игарантии для женщин и лиц, занятых исполнениемсемейных обязанностей**

1. Стороны обязуются соблюдать гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Узбекистан:

а) для беременных женщин (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, 228I, 234, 237);

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

д) для одного из родителей (опекуна, попечителя), воспитывающего ребенка-инвалида до исполнения ему шестнадцати лет (статья 230);

е) для женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до шестнадцати лет) (статьи 68, 144, 228, 229);

ж) для лиц, воспитывающих детей без матери (статьи 235, 238).

1. В целях обеспечения трудовых прав и социальных гарантий женщин, Стороны обязуются неукоснительно соблюдать следующие Конвенции Международной организации труда:

Конвенция №29 «О принудительном или обязательном труде»;

Конвенция №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»;

Конвенция №103 «Об охране материнства»;

Конвенция №105 «Об упразднении принудительного труда»;

Конвенция №111 «О дискриминации в области труда и занятий».

1. **Работодатель обязуется:**
* обеспечить опережающее обучение высвобождаемых женщин востребованным на рынке труда профессиям;
* создать возможности для повышения квалификации и реализации права женщин на дополнительное образование;
* организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению по инициативе работодателя (создание временных трудовых коллективов для решения возникающих в Театре задач);
* отдавать предпочтение при организации переобучения с последующим трудоустройством после реконструкции **Театра**(структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на предприятие;организовать надомный труд для женщин, труд которых на предприятии временно не может использоваться;
* освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;
* устанавливать сокращенный на 1 час рабочий день для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
* женшинам имеюшим 2 или более детей до 12 лет в каждом месяце предоставляется 1 один рабочий день без сохранения заработной платы и сокращенный рабочий день на 1 час с сохранением заработной платы;
* предоставить женщинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет , по их просьбе в месяц 2 частично оплачиваемых или без сохранения заработной платы рабочих дня;
* организовать комнаты личной гигиены женщинам, сверх предусмотренных нормативами. Создать кабинеты для отдыха (психологической разгрузки), оздоровительные комплексы.
1. Для работниц, имеющих ребенка в возрасте до 2 лет, устанавливаются перерывы для кормления ребенка по 30 мин. через каждые три часа работы, а для женщин, имеющих 2-х и более детей в возрасте до 2-х лет, продолжительность перерыва устанавливается один час через каждые три часа работы. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время, оплачиваются по среднемесячному заработку. По желанию работницы перерывы для кормления могут суммироваться в течении рабочего дня и использоваться с присоединением их к перерыву для отдыха и приема пищи или к началу или к концу рабочего дня (смены) (согласно Конвенции МОТ № 103 и статьи 236 Трудового кодекса Республики Узбекистан).
2. Для работниц, имеющих детей, время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им 3 лет включается в стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск.
3. **Профсоюзный комитет** обязуется содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь **Работодателю** в выполнении социальных программ **Театра**, направленных на улучшение условий труда и охраны здоровья женщин.

**XI. Дополнительные льГоты и гарантии для МОЛОДЕЖИ**

1. Для более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии **Театра**, а также комплексного решения вопросов социальной защиты молодежи стороны договорились:
	* принимать активное участие в обеспечении выполнения Программы дополнительных мер, направленных на реализацию государственной молодежной политики;
	* создать совет молодых специалистов, проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;

- проводить работы по профессиональной подготовке, обучению другим профессиям, повышению квалификации молодых работников в самом Театре, а в необходимых случаях - на базе образовательных учреждений и учебных курсов;

1. В соответствии с законодательством и в целях настоящего **Договора:**

а) молодыми считаются работники в возрасте до 30 лет включительно;

б) молодым специалистомсчитаетсяработник в возрасте до 30 лет включительно, выпускник высшего или среднего специального, профессионального образовательного учреждения, поступивший на работу по полученной специальности в течение 3-х лет после окончания образовательного учреждения и работающий не более 3-х лет по специальности, указанной в документе об образовании;

в) молодой признается семья, в которой возраст обоих супругов не превышает 30 лет включительно, либо семья, в которой детей (ребенка) воспитывает один родитель в возрасте до 30 лет включительно, в том числе разведенный (разведенная), вдовец (вдова).

1. Стороны обязуются соблюдать гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Узбекистан:

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

б) для работников, совмещающих работу с обучением (статьи 103, 143, 144, 249, 250, 254, 255, 256, 257, 258);

в) для работников, окончивших образовательные учреждения (статьи 68, 103).

1. **Работодатель** обязуется:
* предоставлять дополнительные льготы в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда лицам моложе восемнадцати лет, а также выпускникам средних специальных профессиональных образовательных учреждений, проводить их оздоровление в санатории–профилактории **Театра**;
* вести целенаправленную работу по подготовке молодых специалистов в образовательных учреждениях среднего специального профессионального образования, привлечению их в**Театр**;
* привлекать к руководству производственной практикой учащихся и студентов высококвалифицированных рабочих, руководителей, специалистов;
* оказывать материальную помощь за счёт средств **Театра** учащимся средних специальных, средних специальных профессиональных образовательных учреждений, проходящих практику в **Театре**;
* поощрять работников, осуществляющих наставничество над выпускниками средних специальных профессиональных образовательных учреждений;
* для подготовки кадров, необходимых **Театру**, исходя из возможностей **Театра** производить частичную оплату обучения по контракту студентов высших учебных заведений;
* организовать стенд «Самый активный молодой сотрудник» в предприятии;
* выступать гарантом при предоставлении банком долгосрочных кредитов молодым работникам и молодым семьям;

 Предоставлять безпроцентные ссуды:

 а) работникам – членам молодых семейдля приобретения товаров длительного пользования отечественного производства и жилищного строительства;

 б) работникам, находящимся в мобилизационном призывном резерве, для оплаты военной службы.

1. Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства и выполняющим учебный план, дополнительно к случаям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан гарантируется предоставление дополнительных льгот:

- необходимое для совмещения работы с учебой начало и окончание ежедневной работы

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы не 14 календарных дней ежегодно;

- для подготовки кадров, необходимых **Театру** производить частичную оплату обучения по контракту студентов высших учебных заведений;

- предоставлять беспроцентные ссуды работникам – членам молодых семей для приобретения товаров длительного пользования отечественного производства и жилищного строительства, а также работникам, находящимся в мобилизационном призывном резерве, для оплаты военной службы.

1. **Профсоюзный комитет обязуется:**

а) использовать нормативно-правовую базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

б) проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое моральное (вручение почетных грамот, объявление благодарности, публикация статей в газетах) и материальное поощрение молодежи за активное участие в общественной жизни.

в) содействовать привлеченю к руководству производственной практикой учащихся и студентов высококвалифицированных рабочих, руководителей, специалистов;

 г) оказать единовременную материальную помощьиз профсоюзных средств в размере 50% от минимальной заработной платы в соответствии с установленными нормами выпускникам средних специальных профессиональных образовательных учреждений, поступившим на работу в **Театр;**

1. При приёме работу на основании статьи 84 Трудового кодекса Республики Узбекистан обеспечение недопущения установления испытательного срокавыпускникамсредних-специальных, профессиональных образовательных учреждений и высших учебных заведений, поступающим на работу впервые в течении трёх лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения.
2. На основании статьи 2471,Трудовогокодекса Республики Узбекистан осуществлять общественный контроль над уведомлением Работодателем местного органа по труду при прекращении трудового договора по инициативе работодателя с выпускниками средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, а также высших учебных заведений, обучавшимся по государственным грантам, поступившими на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, до истечения трехлетнего срока со дня заключения трудового договора.Ведение мониторинга и обеспечение постоянства на местах работы вновь поступающих молодых работников.
3. Для ведения мониторинга и обеспечениязакрепление на местах работы вновь поступающих молодых работников установить общественный контроль над выполнением условий четырехстороннего договора, заключаемого между Работодателем, колледжем, выпускниками и хокимом.
4. Обеспечение заключения трудовых договоров с принятыми на работу выпускникамисреднихспециальных, профессиональных образовательных учреждений и ознакомление их с коллективным договором.

**XII. РАЗРЕШЕНИЕ ТрудовыХ спорОВ**

1. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора. Спорные вопросы разрешаются на основе взаимного доверия и уважения в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.
2. Индивидуальные трудовые споры и конфликты разрешаются комиссией по трудовым спорам, состоящей из 6 членов (по 3 от каждой стороны), создаваемой на паритетных началах работодателем и профсоюзным комитетом на срок действия настоящего **Договора**.
3. Деятельность Комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии с законодательством и Положением, разработанным в соответствии с рекомендациями, утверждёнными Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан ( 12.01.2015 г., 20-66с, 15.01.2015 г., 01-СП) и согласованными с Министерством труда (**Приложение № 10).**
4. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, определяемом законодательством Республики Узбекистан.

**XIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.**

 **СОБЛЮДение гарантий ПРОФСОЮЗНОЙ деятельности**

1. **Работодатель** и **Профсоюзный комитет** строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией, Трудовым кодексом и другими законодательными актами Республики Узбекистан.
2. **Профсоюзный комитет** (независимо от наличия или отсутствия статуса юридического лица) имеет преимущественное право на ведение коллективных переговоров с Работодателем и заключение коллективного договора, осуществляет общественный контроль за его исполнением. *(Ст.1 и 9 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*
3. **Работодатель:**

**-**  соблюдает права профсоюза, всемерно содействует его деятельности в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан, а также международными договорами и конвенциями МОТ, ратифицированными Республикой Узбекистан;

**-** признаёт **Профсоюзный комитет** в качестве единственного представительного органа работников **Театра**.

1. **Профсоюзный комитет** осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателем норм законодательства о труде и профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности, вправе требовать устранения выявленных нарушений. **Работодатель** обязан рассматривать представления об устранении нарушений законодательства и в течение пятнадцатидневного срока сообщить профессиональному союзу о результатах рассмотрения. *(Ст.11 Закона Республики Узбекистан «О  профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*
2. **Работодатель** гарантирует:
* производить удержание через бухгалтерию Предприятия членских профсоюзных взносов в размере не менее 1% от заработной платы на основе письменных заявлений работников, своевременное и полное их перечисление на расчетный счет профсоюзной организации;
* производить перечисление в профсоюзную организацию удержанных профсоюзных взносов работников одновременно с внесением обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды;
* применять меры дисциплинарного взыскания к должностным лицам, виновным в просрочке перевода членских профсоюзных взносов на срок более одного месяца.
1. При недостатке средств на счету **Театра,** членские профсоюзные взносы подлежат включению в пропорциональное списание по исполнительным платежным документам в соответствии с «Инструкцией о порядке списания денежных средств с банковских счетов хозяйствующих субъектов», зарегистрированной в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 15 марта 2012 года за № 2342.
2. **Работодатель** обязуется:

 а) до принятия решений по социально-экономическим вопросам, не включенным в коллективный договор, проводить предварительные консультации с **Профсоюзным комитетом**;

 б) по запросу **Профсоюзного комитета** предоставлять ему сведения по трудовым и социально-экономическим вопросам;

 в) для выполнения общественной работы, а также участия в профсоюзных собраниях предоставить не освобождённому от основной работы председателю профсоюзного комитета (профорганизатору) не менее двух часов в неделю свододного времени;

 г) оказывать практическую помощь профосюзнойорганизации в подписке на газеты «Ишонч» и «Ишонч-доверие»;

 д) содействовать включению в состав коллегиального органа, принимающего решения по трудовым вопросам и вопросам социально-экономической защиты работников театра и обеспечивать участие в заседаниях указанного органа председателя ппрофосюзного комитета (профорганизатора);

е) бесплатно обеспечивать **Профсоюзный комитет** помещением, транспортом, оргтехникой, средствами связи и доступа в Интернет, канцтоварами для выполнения уставной деятельности.

1. **Профсоюзный комитет** обязуется:

 а) содействовать выполнению программ социального и экономического развития **Театра,** поддерживать и развивать инициативу и творчество работников;

 б) осуществлять контроль за правильным применением принятых систем оплаты труда, выплаты заработной платы, дополнительных выплат по коллективному договору, а также за выполнением мероприятий по улучшению условий и охране труда и технике безопасности;

 в) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, содействовать повышению правовой грамотности работников;

г) защищать права членов профсоюза на труд;

 д) добиваться своевременного устранения недостатков, имеющихся на рабочих местах и требовать принятия мер работодателем для приведения рабочих мест в соответствие с требованиями правил охраны труда, техники безопасности и промсанитарии;

 е) согласно заявлений работников обеспечивать их путевками в соответствующие оздоровительные учреждения в целях оздоровления и организации отдыха работников и членов их семей в пределах норм, утвержденных Советом Федерации профсоюзов Узбекистана;

 ж) организовать и осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда в **Театре**;

з) проводить среди работников разъяснительную и организаторскую работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, принимать меры для предупреждения конфликтных ситуаций;

и) учреждать награды и премии поощрительные подарки для победителей различных конкурсов, спортивных соревнований.

 к) обеспечить подписку на газеты Федерации профсоюзов «Ишонч», «Ишонч-Доверие».

1. Для обеспечения предоставления работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий, прежней или равноценной работы (в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»), **Работодатель** обязуется на освободившиеся рабочие места таких лиц, принимать новых работников только по трудовым договорам, заключаемым на определенный срок.
2. В соответствии со 135–Конвенцией МОТ «О защите прав представителей трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях», а также п.12 «Положения об уполномоченном по охране труда» (зарегистрированного в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 18 декабря 1995 г. за № 196) следующие категории работников в целях настоящего **Договора** признаются **Представителями трудящихся**:

 а) члены выборных профсоюзных органов;

 б) уполномоченные по охране труда;

 в) члены комиссии по трудовым спорам.

Наложение дисциплинарного взыскания, прекращение трудового договора по инициативе **Работодателя** с **Представителями трудящихся**, не освобожденными от основной работы, производится с соблюдением ограничений как для членов представительных органов работников, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законом Республики Узбекистан «О  профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им правах».

### ХIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Стороны обязуются создать на паритетной основе совместную комиссию по контролю за выполнением настоящего **Договора**.
2. Стороны обязуются два раз в год проводить проверку выполнения настоящего **Договора** и результаты рассматривать на общем собрании (конференции) трудового коллектива.
3. Стороны признают и обязуются выполнять Генеральное и отраслевое соглашения. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в десятидневный срок провести переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений в настоящий**Договор**.
4. Стороны признают, что их интересы, отраженные в настоящем **Договоре**, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.
5. Профсоюзный комитет до общего собрания (конференции) по одобрению проекта коллективного договора представляет указанный проект на экспертизу в Республиканский совет профсоюза работников образования, науки и культуры Узбекистана.
6. После подписания настоящего **Договора** стороны представляют его для регистрации в вышестоящий отраслевой профсоюзный орган или сдают его экземпляр на хранение нотариусу.
7. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с указанием сроков и ответственных лиц.
8. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания публикуется в многотиражной газете **Театра**, издается в виде брошюры. С содержанием Коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров, отделе охраны труда и заработной платы, юридическом отделе **Театра** и Профсоюзном комитете.
9. Изменения и дополнения, вносимые в **Договор** в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения и являются неотъемлемой частью настоящего **Договора**.
10. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

**XV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. **Профсоюзный комитет** вправе в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия настоящего **Договора**, внести представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа Работодателем удовлетворить эти требования Профсоюзного комитета или не достижения соглашения между ними в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством о разрешении коллективных трудовых споров. *(Ст.14  Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*
2. Должностные лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан и настоящим **Договором.**

**Рекомендуемый перечень приложений к коллективному договору**

* 1. Соглашение по охране труда между руководителем предприятия и профсоюзным комитетом.
	2. Продолжительность список основного и дополнительных отпусков, которые предоставляются сотрудникамучреждения.
	3. График отпусков.
	4. Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за работу в особых условиях труда, а также в особо вредных и особо тяжелых условиях труда.
	5. Перечень категорий работников, с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности.
	6. Перечень профессий, должностей и категорий работников, для которых организуются предварительные и периодические медицинские осмотры.
	7. Перечень работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, получающие бесплатно молоко (другими равноценными пищевыми продуктами), лечебно-профилактическое питание, газированную соленую воду.
	8. Перечень работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда и получающие бесплатно спецодежду, спецобувь, другие средства индивидуальной защиты и гигиены.
	9. Перечень профессий и должностей бесплатного обеспечения, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, моющими средствами (мылом).
	10. Рекомендациипо организации деятельности комиссий по индивидуальным трудовым спорам.

# Приложение №1 к коллективному договору, одобренному

# на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**соглашение**

**по охране труда между руководителем предприятия и профсоюзным комитетом**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| П\Н | Содержание мероприятий | Единица измерения | Количество | Ценность выполняемой работы | Срок выполнения | Ответственные за испол-нение работ | Ожидаемые социальные результаты |
| Количество работниковс благоприятными условиямитруда | Количество работников, освобожденных от тяжелых условий труда |
| итого | женщины | итого | женщины |
| ***1*** |  ***2*** | ***3*** |  ***4*** | ***5*** |  ***6*** | ***7*** | ***8*** |  ***9*** | ***10*** | ***11*** |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Руководитель Учреждения Профсоюзный комитет

# Приложение №2 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Продолжительностьосновного и дополнительныхотпусков, которые предоставляются сотрудникамучреждения**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Категории должностей | Основные отпускные дни | Дополнительные отпускные дни | Всего отпускные дни |
| 1. | Административно -управленческий персонал | 15 | 9 | 24 |
| 2. | Актёры, артисты, режессёры | 15 | 9 | 24 |
| 3. | Обслуживающий персонал | 15 | 3 | 18 |
| 4. | Технический персонал | 15 | 3 | 18 |
| 5. | Председатель профком (освобожденные) | 15 | 9 | 24 |

# Приложение №3 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**График отпусков сотрудникам учреждения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Список всех сотрудников | Месяц  | Подпись  |
| 1. |  |  |  |
| 2. |  |  |  |

# Приложение №4 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за работу в особых условиях труда, а также в особо вредных и особо тяжелых условиях труда**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ф.И.О. | профессия, должность | Основные отпускные дни (день) | Дополнительный отпуск (день) | Итогоотпускных дней | Срок выхода в отпуск |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

# Приложение №5 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Перечень категорий работников, с которыми заключаются договора о полной материальной ответственности.**

1. Кассир

2. Библиотекарь

3.Костюмер

4.............................

# Приложение №6 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Перечень профессий, должностей и категорий работников, для которых организуются предварительные и периодические медицинские осмотры**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование профессий, должностей | Срок прохождения медицинского осмотра |
| 1 | 2 | 3 |
|  |  |  |
|  |  |  |

# Приложение №7 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение молоком (другими равноценными пищевыми**

**продуктами), лечебно-профилактическим питанием**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Подраздление | Наименование профессии, должности | Виды подлежащих выдаче молока (других равноценных пищевых продуктов), лечебно-профилактического питания | Нормы выдачи в месяц |
| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* |
| 1. |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |

# Приложение №8 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Перечень работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, подлежащих бесплатному обеспечению спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты и гигиены**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| п\н | Подразделение | Наименование профессий, должностей | Виды необходимой спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты. | Срок носки, месяцев |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| 1. |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |

# Приложение №9 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное обеспечение гигиеническими средствами**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Подраздление | Наименование профессии,должности | Виды подлежащих выдаче гигиенических средств | Нормы выдачи в месяц |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| **1.** |  |  |  |  |
| **2.** |  |  |  |  |

# Приложение №10 к коллективному договору,

# одобренному на общем собрании трудового

# коллектива протокол № \_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЯ**

**по организации деятельности комиссий по индивидуальным трудовым спорам**

**I. Общие правила**

Настоящие положения разработаны для обеспечения выработки единообразной практики рассмотрения индивидуальных трудовых споров на учреждениях, учреждениях и организациях (далее «предприятие»), повышения эффективности решения споров и включает в себя рекомендации по формированию комиссий по индивидуальным трудовым спорам, о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров, а также по решению комиссии и его исполнению.

В положениях применяются следующие основные понятия:

**Индивидуальные трудовые споры** (далее «споры») – это разногласия между работодателем и работником по применению законодательных и иных нормативных актов о труде, условий труда, предусмотренных трудовым договором.

**Комиссия по индивидуальным трудовым спорам** (далее «комиссия») – орган, формируемый при участии представителей работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников (далее «представители работников»), рассматривающий споры.

**II. Формирование комиссии**

Формирование комиссии, ее количественный состав и сроки полномочий определяются коллективным договором, а если он не заключен - по соглашению между работодателем и представителями работников.

В коллективном договоре может быть определено реализация деятельности комиссии непосредственно на предприятии, а также при наличии цехового профсоюзного комитета в структурных подразделениях.

Состав комиссии формируется на паритетных началах представителями работодателей и работников.

Члены комиссии из числа представителей работников утверждаются решением соответствующего органа, а из числа работодателя его приказом.

Члены комиссии представителей работников утверждаются постановлением (решением) соответствующего органа, а представители работодателя - его приказом. Изменение состава и реализуется аналогичным способом.

В целях определения порядка рассмотрения споров комиссией на предприятии (в виде приложения к коллективному договору) рекомендуется принятия в качестве локального нормативного акта Положения о комиссии.

**III. Организация работы комиссии**

Вопросы, относящиеся к полномочиям комиссии рассматриваются на его заседаниях.

Обязанности председателя на каждом заседании комиссии выполняются поочередно представителями работодателя и работников. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

На каждом заседании комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

Для проведения заседания не требуется участие более половины членов комиссии (кворума), достаточным считается присутствие равного количества представителей работодателя и работников.

Неучастие председателя или секретаря на заседании не является основанием для отмены заседания. В таких случаях по согласованию сторон из числа присутствующих на заседании избираются председатель и секретарь.

В коллективный договор возможно внесение пункта о выделении времени, освобожденного от основной работы с условием сохранения заработной платы для обеспечения условий члену комиссии.

**IV. Обращения в комиссию по спорам**

В соответствие с Трудовым кодексом Республики Узбекистан споры рассматриваются комиссиями или городскими (районными) судами, в свою очередь работник вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в один из этих органов.

Работнику целесообразно перед обращением в комиссию переговорить с работодателем. В случае, не достижения соглашения с работодателем в дальнейшем заявление по поводу спора может быть подано в комиссию.

С заявлением в комиссию по решению споров может обращаться только работник или его представитель, подобное обращение работодателя в комиссию не рассматривается

Информация о сроках, месте и порядке обращения к комиссии должна быть предоставлена в удобных для работников месте и форме.

Письменное заявление работника, адресованное комиссии регистрируется в соответствующей книге. Регистрация заявлений решением комиссии возлагается на одного из членов (например, на секретаря).

Заявление пишется в свободной форме и в ней указывается следующее:

название организации;

фамилия, имя, отчество, место работы и проживания (адрес) автора заявления;

суть (содержание) спора, обстоятельства, обосновывающие требования заявителя, подтверждающие доказательства;

список документов, приложенных к заявлению;

заявление должно быть датировано и подписано автором.

День регистрации заявления является начальным днем сроков.

Во время обращения в комиссию с заявлением по спору необходимо соблюдать указанный в законах срок в три месяца.

В случае пропуска работником срока по уважительным причинам комиссия может восстановить этот срок.

Нижеперечисленные споры не будут рассматриваться комиссией, так как относятся непосредственно к юрисдикции районных (городских) судов:

споры о возмещении работодателем вреда (в том числе морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника;

споры о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки основания прекращения трудового договора, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;

споры о возмещении работником материального вреда работодателю;

споры о необоснованном отказе в принятии на работу (статья 78 Трудового кодекса Республики Узбекистан);

споры по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию представителями работников.

Также, трудовые споры отдельных категорий государственных служащих по вопросам прекращения трудового договора, перевода на другую работу, возмещения вреда, связанного с необоснованным переводом или прекращением трудовых отношений, и наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке, установленном отдельными законами и не относятся к компетенции комиссии (статья 276 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**V. Порядок рассмотрения споров комиссией**

Работник и работодатель, а также свидетели и специалисты, которые будут участвовать в рассмотрении спора должны быть заранее письменно осведомлены о месте и времени заседания комиссии.

Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления.

Если комиссия в десятидневный срок не рассмотрела или не разрешила трудовой спор, либо в случае, если представители сторон, члены комиссии уклоняются от участия на заседании, заинтересованный работник вправе перевести его рассмотрение в районный (городской) суд.

Заявление рассматривается при участии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора без участия работника возможно лишь при наличии письменного заявления работника. В случае, если работник при неуважительных причинах не примет участие на заседании комиссии, возможно принятие решения о вынесении данного вопроса из повестки дня заседания. Это вовсе не лишает работника права обратиться с повторным иском.

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

Комиссия имеет право вызывать свидетелей на заседание, приглашать специалистов, требовать от работодателя предоставить необходимые счета и документы.

На заседании комиссии ведется протокол и принимается решение по рассмотренному вопросу. Протокол и решение комиссии подписывается председателем и секретарем комиссии.

В протоколе должно быть отражено следующее:

место и дата проведения заседания;

название учреждения и состав комиссии;

фамилия, имя, отчество, должность работника, обратившегося с заявлением;

дата получения заявления и его содержание;

информация о лицах, участвующих на заседании комиссии, в том числе представителей сторон, свидетелей и специалистов;

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

показания свидетелей, заключения и комментарии специалистов, результаты изучения письменных доказательств;

содержание решения комиссии и его основание (со ссылками на законодательные акты, коллективные и трудовые договоры);

содержание решения комиссии, информация об ознакомлении с порядком и сроками обжалования решения комиссии;

комиссия по соглашению между представителями работодателя и работников принимает решение об удовлетворении, частичном удовлетворении или отказе в удовлетворении требований работника.

Решение должно быть мотивированным и основанным на законодательных и иных нормативных актах о труде, трудовом договоре.

В случае, если комиссия придет к решению о частичном удовлетворении требований работника, в решении должны быть ясно и четко определены удовлетворенные и отказанные в удовлетворении требования работника, а также действия, обязательные к выполнению работодателем.

Также, в решении комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

В случае, не достижения соглашения между работодателем и представителем работника, в протокол вносится соответствующая запись.

В решении комиссии необходимо указать следующее:

название учреждения (отдела), фамилия, имя, отчество, должность работника, подавшего заявление;

дата обращения в комиссию и рассмотрения спора;

суть спора;

содержание принятого решения и его основания (со ссылками на законодательные акты, коллективный и трудовой договоры);

фамилия, имя и отчество членов комиссии, принявших участие на заседании;

информация о заключении по вопросу повестки дня, точнее об удовлетворении, частичном удовлетворении, отказе в удовлетворении или не достижении соглашения.

Решение имеет обязательную силу и какому-либо утверждению не подлежит.

Копия принятого решения вручается работнику, работодателю и представителю работников в трехдневный срок со дня принятия.

**VI. Исполнение решения комиссии**

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

Решение комиссии о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу или также решение о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за три месяцаподлежит немедленному исполнению.

При задержке работодателем исполнения такого решения комиссия выносит решение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке в полном размере за все время задержки.

В случае неисполнения работодателем решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверениеподписывается председателем комиссии и подтверждается печатью комиссии, при отсутствии печати комиссии печатью председательствующей стороны.

В соответствие с Законом Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов» удостоверение считается официальным документом и является основанием для обязательного исполнения.

При утере оригинала удостоверения согласно порядку, определенному законодательством выданный дубликат является основанием для взыскания.

В соответствие с требованием закона в удостоверение должно быть указано следующее:

Название комиссии (учреждения);

Номер удостоверения и решение комиссии, являющееся его основанием (порядковый номер и дата);

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

Часть решения комиссии с заключением (требованием);

Дата вступления в силу решения комиссии;

Дата выдачи удостоверения комиссии и сроки его исполнения.

Для обязательного исполнения решения комиссии судебным исполнителем работник или заинтересованное лицо должен в течение трех месяцев со дня получения удостоверения, выданного комиссией в городской (районный) суд.

Однако, в случае, если работодатель или работник обратились с заявлением о перенесении рассмотрения спора в суд, удостоверение не выдается.

В случае, если работник, который переведен на другую работу незаконно, обращается в суд для обязательного исполнения решения комиссии на основании удостоверения, в иске возможно внесение требования оплаты вынужденного прогула, связанного с опозданием исполнения решения.

**VII. Обжалование решения комиссии**

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в районный (городской) суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии.

Пропуск указанного срока не является основанием для отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

**VIII. Задачи профсоюза по содействию работе комиссии**

В случае, если член профсоюза обратился по поводу спора в первичную профсоюзную организацию учреждения, профсоюзному комитету следует оказать содействие в улучшении отношений работника и работодателя, в частности, принимать участие в решении спора, объяснить работнику его права, порядок и способы восстановления нарушенных прав, оказать содействие в оформлении документации, связанной с обращением.

При необходимости первичная профсоюзная организация может обратиться за практической помощью в вышестоящий профсоюзный орган.

Личность, уполномоченная профсоюзным комитетом, не являющаяся членом комиссии, может участвовать в рассмотрении спора в интересах работника.

Также, члены профсоюзных комитетов могут быть привлечены в процессе рассмотрения трудового спора в качестве свидетелей или специалистов.

Профсоюзный комитет в целях защиты трудовых прав работников в процессе решения споров:

оказывает инициативу по налаживанию деятельности комиссии и постоянно оказывает содействие;

вырабатывает предложения касательно принятию Положения, направленного на упорядочение деятельности комиссии на предприятии;

при наличии нескольких представительских органов работников рекомендует из числа своих членов кандидатов в комиссию, добивается утверждения со стороны общего заседания трудового коллектива;

принимает участие в процессе решения споров в качестве представителя работника;

содействует члену профсоюза при подаче заявления в комиссию или суд, а также в подготовке других материалов при рассмотрении споров;

принимает участие в деятельности комиссии посредством своих представителей – членов комиссии;

оказывает содействие в исполнении решений комиссии;

организует обучение для повышения знаний членов профсоюза и работодателя касательно трудового законодательства;

принимает соответствующие меры по включению в коллективные договоры дополнительных гарантий в соответствие с действующим законодательством.

**IХ. Заключительные правила**

Необходимо вести учет и хранитьдокументы комиссии также как и документы, касающиеся финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Работодателем назначается лицо, ответственное за оказание содействия в организации деятельности комиссии, делопроизводстве и хранению.

Ликвидация деятельности комиссии осуществляется по согласованию сторон путем внесения соответствующих изменений в коллективный договор.