Макет коллективного договора

для учреждениикультуры (ТЕАТРОВ)

2020г.

# Одобрен на общем собрании трудового коллектива

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

Протокол № \_\_\_\_\_\_\_

**КОЛЛЕКТИВНЫЙДОГОВОР**

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

(наименование учреждения)

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

На основании решения общего собрания трудового коллектива

коллективный договор подписали:

|  |  |
| --- | --- |
| **Работодатель****(директор)****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Наименование учреждения | **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, 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», «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, 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.

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. **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.).
3. Поступивший на работу в **Театр** работник проходит собеседование с председателем профсоюзного комитета.
4. Согласно ст.9 Трудового кодекса Республики Узбекистан профсоюзные органы осуществляют контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.
5. 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. 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.
3. Прекращение трудового договора по инициативе **Работодателя** производится только с предварительного согласия **Профсоюзного комитета**

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 или человек с инвалидностью 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.

Приостановка работы без вины работника по причине капитального ремонта или по другим объективным причинам в организацияе считается **ПРОСТОЕ**. В этом случае работникам не обьязуется брать отпуск без без сохранения заработной платы. В таком случае, средняя заработная плата выплачивается в согласно со статьей 159 Трудового кодекса.

1. 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 предотвращениемилиликвидациейпростоя 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. **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.
2. **Работодатель** обязуется организовать переподготовку и переобучение работников, подпадающих под сокращение.
3. 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. 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.

г) необходимость ухода за больным или с инвалидностью членом семьи.

1. **Профсоюзный комитет**имеет право принимать участие в решении вопросов обеспечения занятости, защиты высвобождаемых работников, а также иных вопросов защиты социально-экономических прав и интересов работников на **Предприятии.***(Ст.27 Закона Республики Узбекистан «О  профессиональных союзах»).*
2. **Работодатель** не привлекает работников **Предприятии** к принудительному труду, в том числе к различным работам по благоустройству территорий, а также в  сельском хозяйстве.
3. **Профсоюзный комитет** осуществляет общественный контрольпо  предотвращению привлечения работников **Предприятии** к принудительному труду, в том числе к различным работам по благоустройству территорий, а также в  сельском хозяйстве.

**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. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(наименование категорий работников)

продолжительность рабочего времени (смены) устанавливается 12 часов в сутки с применением суммированного учета рабочего времени. При этом соблюдается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_баланс рабочего времени

(месячный, квартальный, полугодовой или годовой)

1. Привлечение к сверхурочным работам может производиться только с согласия работника.
2. 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**.
3. Согласно Отраслевых соглашений между Республиканским советом профсоюза работников образования, науки и культуры с Министерством культурыРеспубликина 2018-2020 годы сотрудникам учреждения предоставляются основные и дополнительные отпуска(**Приложение№2,№3-график отпусков)**.

В соответствии с ежегодными Указами Президента Республики Узбекистан «Об установлении дополнительных нерабочих дней в период празднования официальных дат и переносе выходных дней» определяется дополнительный(е) нерабочий(е) день (дни).

Дополнительный(е) нерабочий(е) день (дни) компенсируется за счет сокращения продолжительности ежегодного трудового отпуска работников, а  при определении размера среднемесячного заработка, сохраняемого на период ежегодного трудового отпуска, учитывается фактическая продолжительность трудового отпуска с прибавлением к нему количество дополнительного(ых) нерабочего(их) дня (дней).

Продолжительность ежегодного трудового отпуска даже с учетом сокращения продолжительности ежегодного трудового отпуска не может быть менее пятнадцати рабочих дней.

1. **Работодатель** обязуется удовлетворить просьбу работника о предоставлении ему отпуска с сохранением заработной платы в случаях:

- смерти близких родственников – 3 дня;

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

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

Близкимиродственникамиявляются: родители, братья, сёстры, дети, супруг.

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 ….. 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 2020 год осуществятпостановку...-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. Система оплаты труда в театре осуществляется согласно Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 июня 2018 года № 458 «Об утверждении усовершенствованной системы оплаты труда и материального стимулирования работников государственных учреждений культуры и архивов».
2. 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 минимального размера оплаты труда, 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.);
	+ компенсационные выплаты при командировках в пределах Республики Узбекистан и на период повышение квалификации на обязательных курсах повышение квалификации в интересах **Работодателя**, а также в случаях, предусмотренных локальными документами, предусмотренные «Инструкцией о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан» (утв. Минфини Мин.трудом 24.07.2003г. №83 и №7/12, зарегистрирована Министерством юстиции Республики Узбекистан №1268 от 29.08.2003г.) 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 минимального размера оплаты труда, 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 в размере 25%от заработной платы актеров и служащих, путешествующих в туре, в соответствии с Положением «О порядке выплаты надбавок, связанных с и разъездным и подвижным характером работы» утвержденным Приложением№3 к Постановлению Кабинета Министров от 6 сентября 2019 года № 743;

- 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).

1. 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.).
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. **Работодатель** по согласованию с **Профсоюзнымкомитетом** выплачивает вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с Положением.
6. Если во время работы причинен ущерб его здоровью, работнику выплачивается материальная помощь в размере двух минимальных зарплат.
7. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом работнику, впервые вступающему в брак оказывает материальную помощь в размере одной минимального размера оплаты труда, 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.
8. 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.
9. В приложении 1 к постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по регулированию трудовых отношений на рынке труда» от 6 сентября 2019 года №743 выдается надбавки и дополнительный ежегодный отпуск. Кроме того, ставки заработной платы для определенных категорий сотрудников на общесистемных штатных должностях учитываются по единой тарифной сетке, изложенной в Приложении 4 к настоящему Постановлению.

**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,**правилаэтикии 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. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.
3. **Работодатель согласно со статьи-180 ТК** обязуются поощрять работников за успехи в работе таким образом как:

а)представляетк отраслевым и государственным наградам;

б) поощрять работников за достижения в труде и при достижении юбилейных дат (50, 55, 60 лет):

- денежными вознаграждениями;

- объявлением благодарности;

- ценными подарками;

- предоставлением путёвок в санаторий-профилакторий **Учреждения**, санатории и дома отдыха Республики Узбекистан.

- туристической поездкой.

В соответствии с пунктом 3 статьи 180 Трудового кодексазаработная плата, премии, доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, к видам поощрения не относятся.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Профсоюзный комитет должен строго следить за справедливой оплатой этих дисциплинированных работников.

**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 «Правиламиведения 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).

**VII. Охрана труда**

**Обязательства Работодателя**

1. С бюджета организация выделяется средства на охрану труда (ежегодно в период действия договора) на 20 \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тысяч (млн.) сумов, в том числе:

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 минимального размера оплаты труда 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. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Функции службы охраны труда могут осуществляться также профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда на договорной основе.
7. 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.
8. 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.
9. 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).
10. 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 №5)**.
11. В назначенные сроки, согласно списку, определенному в **приложениях №6 и №7**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.
12. 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 №8.**
13. 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.
14. После избрания уполномоченных по охране труда, организовывает в течение одного месяца после избрания их учебу с участием профкома.
15. 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.
16. Берет на себя обязательство обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, проведении технологических процессов, производстве работ и оказании услуг.
17. **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 минимального размера оплаты труда. Кандидатуры работников, согласованные руководителями отделов с соответствующей профсоюзной организацией, рекомендуются к поощрению после обсуждения на собрании трудового коллектива.

**VIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.Социальные гарантии ильготы**

1. 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 согласно с постановления КабМИНРУз“О совершенствовании предела выплаты пособий по временной нетрудоспособности” №71 от 28 февраля 2002 г.
2. **Работодатель** обязуется не реже одного раза в год проводить за счет средств**Учреждения** вакцинацию работников от болезней, представляющих эпидемиологическую угрозу.
3. **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»).
4. **Работодатель** обязуется, в случае смерти работника по причине, не связанной с выполнением трудовых обязанностей, исходя из финансовых возможностей Учреждения, (спонсоры, прибыль от хозяйственных договоров) его семье выплачивать материальную помощь в размере не менее\_\_кратной минимального размера оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан.
5. **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.
6. **Работодатель** ежемесячно компенсирует расходы за проезд в размере стоимости месячного проездного билета (или из расчета 100 поездок) в городском пассажирском транспорте (кроме такси).
7. 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).
8. **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.

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

1. **Для улучшения культурно-просветительской работы стороны обязуются:**
* выделить помещение для комнаты «Духовности и просветительства» и оборудовать его согласно Рекомендациям, утверждённым СФП 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;
* с целью подробного разъяснения трудящимся приоритетных направлений государственной политики, содержания широкомасштабных реформ, проводимых в стране, значения принимаемых актов законодательства и государственных программ 1 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:
* создавать материальные и иные условия для занятий физической культурой и спортом, внедрить производственную гимнастику в трудовом коллективе;
* 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;
* развивать деятельность имеющихся на балансе **Учреждения** спортивных сооружений, стадионов и спортивных площадок, осуществляя за счёт средств **Учреждения**  их содержание, укрепление материально-технической базы, текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудования и спортивный инвентарь.

**X. Регулирование труда женщин.Дополнительные льГоты и гарантии для женщин и лиц, занятых исполнением Семейных обязанностей**

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

Протокол к Конвенции 29 Международной организации труда 1930 года о  принудительном труде;

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

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. **Работодатель обязуется:**

а) обеспечить опережающее обучение высвобождаемых женщин востребованным на рынке труда профессиям;

б) создать возможности для повышения квалификации и реализации права женщин на дополнительное образование;

в)организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению по инициативе работодателя (создание временных трудовых коллективов для решения возникающих на предприятии задач);

г)отдавать предпочтение при организации переобучения с последующим трудоустройством после реконструкции **Учреждения**(структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на предприятие; организовать надомный труд для женщин, труд которых на предприятии временно не может использоваться;

д) выделить \_\_\_\_ рабочих мест \_\_\_\_ в цехах (участках) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов;

е)освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

ж) устанавливать сокращенный на 1 час рабочий день для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

з) 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.

и)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 ст. 236 Трудового кодекса Республики Узбекистан).
2. **Профсоюзный комитет** обязуется содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь **Работодателю** в выполнении социальных программ **Учреждения**, направленных на улучшение условий труда и охраны здоровья женщин.

**XI. Дополнительные льГоты и гарантиидля МОЛОДЕЖИ**

1. Для более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии **учреждения**, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи стороны договорились:
* вести целенаправленную работу по неукоснительному соблюдению минимального возраста для приема на работу и недопущению наихудших форм детского труда в соответствии с Конвенциями МОТ №138 и №182;
* 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.
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:

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:

а) 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;

б) организовать стенд «Самый активный молодой сотрудник» в предприятии.

1. Предоставлять дополнительные льготы работникам, обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства и выполняющим учебный план, дополнительно к случаям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан.
2. Профсоюзный комитет обязуется 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.
3. При поступлении на работу выпускникам высших и средне-специальных образовательных учреждений не назначать испытательный срок согласно статье 84 Трудового кодекса.
4. На основании статьи 2471,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 работодатель должен уведомить об этом местный орган по труду.

**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 \_\_\_\_\_ членов (по \_\_\_\_\_ от каждой стороны), создаваемой на паритетнқх началах работодателем и профсоюзным комитетом.
3. Деятельность Комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии с законодательством и Положением, разработанным на основе Рекомендаций, утвержденных Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан (12.01.2015 г. №20-66 с, 15.01.2015 г. №01-СП) по согласованию с Министерством труда. **Приложению №9.**

**XIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.**

 **СОБЛЮДение гарантий ПРОФСОЮЗНОЙ деятельности**

1. **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.*(Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).*
2. **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 **Учреждения**.

1. **Профсоюзный комитет** имеет право на осуществление общественного контроля на рабочих местах за соблюдением **Работодателем** требований нормативно-правовых актов и нормативных документов в области технического регулирования, касающихся социально-экономических прав и интересов работников, а также настоящего **Договора**. **Работодатель** обязан рассматривать представления об устранении нарушений законодательства и в течение недельного срока сообщить профессиональному союзу о результатах рассмотрения*(Ст.34, 46 Закона Республики Узбекистан «О професси-ональных союзах»).*
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 одновременно с внесением обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды на расчетный счет районного (городского) совета профсоюза работников образования, науки и культуры;
* 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 **Учреждения,** 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) 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 текущих и перспективных планов работы **Предприятия** поддерживать и развивать инициативу и творчество работников;

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

 в) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, содействовать повышению правовых знаний 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) обеспечивать заявки работников льготными путевками в оздоровительные учреждения для отдыха и оздоровления работников и членов их семей в пределах норм, утвержденных Советом Федерации профсоюзов Узбекистана;

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

з) проводить разъяснительную и организационную работу среди членов профсоюза по укреплению трудовой и производственной дисциплины, предотвращению конфликтных ситуаций в трудовом коллективе и обеспечению стабильной духовной среды;

и) выделять поощрительные награды и премии победителям различных конкурсов, спортивных соревнований.

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

1. Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах», **Работодатель** обязуется предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, другой организации
2. Предоставлять лицам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденным от производственной работы, время для исполнения профсоюзных обязанностей в рабочее время. При этом время для исполнения профсоюзных обязанностей не может быть менее 30 процентов от количества часов рабочей недели (Закон «О профессиональных союзах», ст.18).
3. 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».
4. На **Предприятии** строго соблюдаются требования Конвенции Международной организации труда № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы».

### ХIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. **Профсоюзный комитет** имеет преимущественное право на ведение коллективных переговоров с **Работодателем**, заключение коллективного договорова от имени работников, интересы которых он представляет, а также, осуществляет общественногоконтроля за его исполнением*(Ст.29 и 34 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).*
2. Стороны обязуются 1 раз в год проводить проверку выполнения настоящего **Договора** и результаты рассматривать на общем собрании трудового коллектива.
3. На общем собрании трудового коллектива заслушивается отчет **Работодателя** о полном выполнении обязательств по не привлечению к принудительному труду работников **Предприятия**.
4. Стороны признают и обязуются выполнять: Генеральное, отраслевое соглашения. Вслучае, если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении настоящего **Договора**.
5. Профсоюзный комитет до общего собрания по одобрению проекта коллективного договора представляет проект на экспертизу в вышестоящий профсоюзный орган или адвокатскую фирму.
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 определением сроков и ответственных.
8. С текстом коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в учительском комнате 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 НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ 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 **Работодателя** удовлетворить эти требования **Профсоюзного комитета** или не достижении соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством. *(Ст.46  Закона Республики Узбекистан «О  профессиональных союзах»).*
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 сотрудникам учреждения**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | 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. Завхоз

3.Костюмер

4..Шофер

# 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 ихранитьдокументы 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.