

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ ФИЛИАЛА

ФИЛИАЛ ФГБОУ ВО «РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. Г.В. ПЛЕХАНОВА» В ГОРОДЕ ТАШКЕНТЕ

на 2018-2020 годы

На основании решения общего собрания трудового коллектива
коллективный договор подписали:


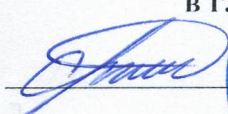
Директор Филиала
«РЭУ им. Г.В. Плеханова»
в г. Ташкенте



акад. К.Х. Абдурахманов

2018 г.

Председатель профсоюзного
комитета Филиала
«РЭУ им. Г.В. Плеханова»
в г. Ташкенте



Ш.Р. Сейтг'иев

2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор принят в соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан, законом РУз «Об образовании», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и является основным нормативно-правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя в Филиале ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» в городе Ташкенте (далее Филиал).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Филиал, именуемое далее «Работодатель», в лице директора Абдурахманова К.Х. и работники Филиала, именуемые далее «Работники», в лице председателя профсоюзного комитета Сеттиева Ш.Р.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Предметом настоящего договора являются условия труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные отношения направленные на решение задач в области обеспечения социально-экономических прав и интересов Работников Филиала, повышение качества подготовки специалистов, защиту интересов и дальнейшее повышение имиджа головного вуза и Филиала.

Стороны коллективного договора обязуются проводить совместную работу по решению социально-трудовых проблем Работников.

Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами действующих законов и иных нормативно-правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех Работников Филиала независимо от характера выполняемых работ и замещения должностей по основной работе или совместительству. Стороны

признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования головного Вуза и Филиала, расторжения трудового договора с руководителем Филиала и реорганизации головного Вуза в форме преобразования.

1.7. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Филиала, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Республики Узбекистан и настоящим коллективным договором.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора в Филиале могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны противоречить трудовому законодательству Республики Узбекистан и настоящему коллективному договору.

1.9. Основные права и обязанности Работников:

1.9.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора (контракта) в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Республики Узбекистан;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами.
- участие в ежегодном рейтинговании (данный пункт касается профессорско-преподавательский состав, состоящий в штате, и работающий на условиях штатного совместительства)

1.9.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором (контрактом), и должностными инструкциями;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Филиала;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, принимать меры по обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- соблюдать пункты подписанного договора о неразглашении.

1.10. Основные права и обязанности Работодателя:

1.10.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (контракты) с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Республики Узбекистан;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд в соответствии с положением о премировании сотрудников Филиала;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Филиала;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.10.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых и др. договоров.
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Республики Узбекистан;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Республики Узбекистан;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Республики Узбекистан, коллективным договором, соглашениями, трудовыми и др. договорами (контрактами).
- не производить увольнение педагогических работников в связи с сокращением штатов в течение учебного года.
- принимать необходимые организационные меры по сохранению рабочих мест, рассматривать сокращение штатов как крайнюю меру.
- обеспечивать возможность получения Работниками расчетных листков с указанием всех видов начислений и удержаний в день заработной платы по требованию.
- ежегодно информировать коллектив Работников Филиала об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности.

1.11. Работодатель включает профсоюзную организацию в список обязательной рассылки производственных приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником регулируются трудовым договором (контрактом), заключенным в письменной форме, в соответствии законодательными и иными нормативными актами о труде. При этом ни одна из сторон трудового договора не отвечает по обязательствам другой стороны перед третьими лицами.

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в Филиале, а также при переводе на должность научно-педагогического работника стороны руководствуются законодательством и локально-нормативными актами.

2.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям трудового законодательства РУз. В трудовом договоре должны быть конкретизированы трудовые обязанности Работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности от результатов и качества труда. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, по сравнению с установленными трудовым законодательством, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Переход на иные условия трудового договора с ранее принятыми на работу лицами производится только по соглашению сторон.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условия испытания должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать 3 месяцев.

2.6. Сокращение численности или штатов Работодатель осуществляет прежде всего путем ликвидации вакансий, увольнения совместителей и временных работников, перевода работников на работу на неполную ставку.

2.7. При сокращении штатов указанных в статье 103 Трудового Кодекса Республики Узбекистан, преимущественное право на оставление на работе имеют также сотрудники пред пенсионного возраста (менее 3 лет до пенсии), лица, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет, награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.8. Высвобождаемым Работникам при сокращении численности или штата предоставляется приоритетное право занимать имеющиеся в Филиале вакансии при условии соответствия их квалификационным требованиям.

2.9. При увольнении Работника выплата всех сумм, причитающихся ему, в том числе и задолженность по заработной плате производится в день увольнения.

2.10. При увольнении Работника по инвалидности или по состоянию здоровья, препятствующему дальнейшему выполнению данной работы, Работодатель выплачивает Работнику дополнительно выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан.

2.11. При увольнении Работника, достигшего пенсионного возраста, Работодатель выплачивает ему выходное пособие.

2.12. При приеме на работу сотрудников до заключения с ними трудового договора Работодатель обязуется ознакомить под роспись с должностной инструкцией, а также с текстом коллективного договора и Положениями Филиала, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, относящимися к трудовой деятельности Работника.

2.13. Работодатель принимает по согласованию с профсоюзной организацией решение по вопросам:

- утверждение графика отпусков;
- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок;
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков дежурств;
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

2.14. Объем учебной нагрузки научно-педагогических работников отражается в трудовом договоре Работника.

2.15. Установление либо изменение существенных условий труда и иных социально-экономических условий Работников осуществляется по согласованию с профсоюзной организацией.

2.16. Профсоюзная организация берет на себя обязательства:

- принимать участие (по желанию Работника) во всех стадиях заключения трудового договора;

- защищать интересы Работников в случае невыполнения трудового договора со стороны Работодателя при индивидуальном споре во всех инстанциях (ректорат, комиссия по трудовым спорам, судебные инстанции) по личному заявлению Работника, по вопросам, входящим в компетенцию профсоюзной организации;
- осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в работе аттестационной комиссии Филиала и других комиссиях, созданных для решения социально-экономических вопросов;
- представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам, организовывать по просьбе Работника бесплатные юридические консультации осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей.

3. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

- 3.1. Оплачивать труд каждого Работника в соответствии с трудовым договором и с учетом его трудового вклада и качества труда.
- 3.2. Оплату труда Работников производить в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.
- 3.3. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.
- 3.4. При исчислении различного вида пособий и выплат, при которых учитывается минимальная заработная плата, необходимо руководствоваться минимальным уровнем установленной заработной платы.
- 3.5. Система премирования Работников разрабатывается по согласованию с профсоюзной организацией с обязательным обеспечением гласности.
- 3.6. Производить выплату заработной платы два раза в месяц 1-го и не позднее 23-го числа месяца. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днями, перечислять ее накануне этого дня.
- 3.7. Работникам, уходящим в отпуск, оплату отпуска производить в соответствии с законодательством РУз.
- 3.8. Обязательства профсоюзной организации:
 - контролировать правильность установления должностных окладов, ставок заработной платы;
 - оперативно рассматривать и вносить предложения по совершенствованию нормирования и оплаты труда;

– проверять правильность начисления и своевременность выплаты заработной платы Работникам (по заявлению Работника).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

4.1. Соблюдать режим рабочего времени в Филиале, который определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

4.2. Установить продолжительность рабочего времени в Филиале для профессорско-преподавательского состава не более 36 часов в неделю, для остальных Работников не более 40 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени научно-педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемом учебной нагрузки.

4.3. Привлекать Работников к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях только с их письменного согласия и согласия профсоюзного комитета. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

Привлекать Работников к работе в установленные для них дни отдыха только с их письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) директора Филиала в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистана. Работу в выходной день оплачивать в двойном размере или, по желанию Работника, предоставлять другой день отдыха.

4.4. Сокращать продолжительность работы для всех категорий Работников накануне праздничных нерабочих дней в соответствии ст. 121 ТК РУ.

4.5. Установить неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. В соответствии со ст. 133 и 134 ТК РУ ежегодно определяется очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Филиала не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Работник извещается о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

4.7. В соответствии со ст. 146 ТК РФ по желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 12 рабочих дней. В исключительных случаях в связи с производственной необходимостью переносить отпуск полностью или частично на другой год.

4.8. Супругам, родителям и детям, работающим в филиале, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.9. Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы.

4.10. Работодатель вправе по письменному заявлению Работника и при наличии денежных средств заменить часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 15 календарных дней, денежной компенсацией.

4.11. Работникам, столкнувшимся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, предоставлять безусловное право на получение отпуска без сохранения заработной платы, до 14 календарных дней ежегодно, но не более трех месяцев течение двенадцатимесячного периода:

- ветеранам Великой Отечественной войны;
- работающим пенсионерам по возрасту ;
- работающим инвалидам 1 и 2 группы;
- женщинам по уходу за ребенком в возрасте от 2 до 3 лет;
- женщинам воспитывающим двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- в других случаях ,предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, а также условиями трудового договора.

4.12. Перенесение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

4.13. Профсоюзная организация осуществляет контроль правильности и своевременности предоставления Работникам отпусков.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились:

5.1. Обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном действующим законодательством.

5.2. Обеспечить деятельность комиссии по социальным вопросам в Филиале.

5.3. В целях укрепления здоровья Работников предусмотреть частичную компенсацию стоимости путевок на санаторно-курортное лечение в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Филиала из средств от иной приносящей доход деятельности.

5.4. Обеспечить медицинское обслуживание Работников в санатории-профилактории. Поддерживать в работоспособном состоянии материально-техническую базу и расширять спектр предоставляемых медицинских услуг на базе медицинского кабинета Филиала.

5.5. Предоставить возможность льготного добровольного медицинского страхования (для членов профсоюза).

5.6. Оказывать помощь Работникам в оплате медицинских услуг (дорогостоящие сложное стационарное обследование, лечение, операция).

5.7. Организовывать льготный отдых для детей Работников в оздоровительных лагерях и санаториях

5.8. Ежегодно с учетом мнения коллектива осуществлять культурно-просветительные мероприятия для Работников и обучающихся.

5.9. Организовывать льготное экскурсионное обслуживание Работников.

5.10. Оказывать материальную и иную помощь ветеранам Филиала, создавать им благоприятные условия для работы, оказывать дотации на санаторно-курортное лечение.

5.11. Закупать новогодние подарки для детей Работников по заявкам руководителей структурных подразделений Филиала.

5.12. Оказывать материальную помощь Работникам в связи с тяжелым материальным положением, смертью близких родственников, рождением ребенка, длительной болезнью и др.

5.13. Юбилеям – Работникам Вуза (60 лет для мужчин и 55 лет для женщин), проработавшим в Вузе не менее 5 лет по основному месту работы и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивать единовременное вознаграждение.

5.14. При распределении аудиторной нагрузки кафедры в рамках допустимых возможностей учитывать интересы женщин-преподавателей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, а именно, по возможности не задействовать их для проведения занятий на первых парах.

5.15. Обеспечивать прием Работников по личным вопросам директором в соответствии с установленным графиком.

5.16. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

5.17. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Республики Узбекистан.

5.18. На период работы комиссии по приёму в Филиал обеспечить членов комиссии питанием.

5.19. Осуществлять контроль за работой подразделения общественного питания в здании Филиала: за качеством, санитарными нормами и режимом работы.

5.20. Способствовать развитию самостоятельного художественного творчества и общественных мероприятий, пропагандирующих здоровый образ жизни.

5.21. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Республики Узбекистан коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

6. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ВУЗОМ

Стороны договорились:

6.1. Председатель профсоюзной организации по должности входит в состав Совета филиала.

6.2. При образовании в Филиале комиссий либо других органов, от решения которых зависит социально-экономическое положение Работников, в их состав включается представитель профсоюзной организации.

6.3. Проводить работу в условиях открытости и гласности по всем видам деятельности и в обязательном порядке информировать об этом коллектив.

6.4. Проводить консультации по вопросам принятия локальных актов, содержащих нормы трудового права. В исключительных случаях проводить опросы членов коллектива.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить соблюдение требований производственной санитарии, техники безопасности и охраны здоровья во всех лабораториях, отделах, кафедрах, других структурных подразделениях в соответствии с законодательством о труде.

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий по охране труда.

7.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих работников не реже одного раза в три года.

7.4. Обеспечивать сотрудников Административно-хозяйственного отдела Филиала, спецодеждой и средствами индивидуальной защиты и моющими средствами по запросу .

7.5. Оказывать Работникам получившим производственную травму во время выполнения трудовых обязанностей, единовременную материальную помощь по решению комиссии по социальным вопросам. Выплачивать семье, потерявшей Работника в результате несчастного случая на производстве, – 5 среднемесячных заработных плат Работника.

7.6. Рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзной организацией вопросы выполнения Положения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях филиала и информировать Работников о принимаемых мерах.

7.7. Проводить профилактическую работу и обучение Работников по охране труда.

7.8. Ежегодно обеспечивать медицинский пункт Филиала, набором медикаментов для оказания первой медицинской помощи.

7.9. По каждому несчастному случаю образовывать комиссию по расследованию с участием представителя профсоюзной организации.

7.10. Работнику, получившему травму на производстве, при утрате трудоспособности свыше 15 календарных дней, по решению комиссии по социальным вопросам, оказывать единовременную материальную помощь помимо выплат, предусмотренных законодательством.

Обязательства профсоюзного комитета:

7.11. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда и за выполнением мероприятий по охране труда в Филиале

7.12. Принимать участие в работе комиссии Филиала по охране труда.

7.13. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.14. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Филиале.

Стороны договорились:

7.15. Обеспечить условия для эффективной работы совместной комиссии по охране труда.

7.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на все профессии или виды работ по согласованию с профсоюзной организацией.

8. ГАРАНТИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

8.1. Работодатель предоставляет профсоюзной организации по ее запросу и заявлениям Работников информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.2. По заявлению работников Работодатель удерживает ежемесячные членские профсоюзные взносы безналичным путем через бухгалтерию филиала и бесплатно полностью перечисляет взносы на расчетный счет профсоюзного комитета не позднее следующего дня выплаты заработной платы.

8.3. Работодатель предоставляет профсоюзной организации возможность бесплатного получения сообщений по электронной почте, пользования Интернетом и иметь веб-страницы на сайте Филиала.

8.4. Работодатель предоставляет бесплатно помещения для проведения профсоюзных собраний, конференций и иных мероприятий.

8.5. Работодатель предоставляет бесплатно по заявке профсоюзного комитета транспортные средства. Оплачивать командировочные расходы

руководству и членам комиссий профкома в случаях, связанных с выполнением настоящего договора.

8.6. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.7. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.8. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Указанные Работники освобождаются от основной работы с сохранением заработка при согласии Работодателя.

8.9. Работники профсоюзного комитета обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие Работники Филиала.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились:

9.1. Обеспечить повышение квалификации научно-педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года.

9.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном законодательством Республики Узбекистан.

10. УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Стороны договорились:

10.1. Для рассмотрения возникших индивидуальных трудовых конфликтов создать комиссию по трудовым спорам (КТС) из равного количества представителей Работодателя и профсоюзной организации.

10.2. Коллективные трудовые споры между Работодателем и профсоюзной организацией разрешаются при посредничестве создаваемой

комиссии с помощью простых переговоров, а в случае невозможности их решения – согласно ТК Республики Узбекистан.

10.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и профсоюзной организацией.

11.2. О выполнении своих обязательств по коллективному договору Работодатель и профсоюзная организация отчитываются на общем собрании коллектива, на заседаниях Совета Филиала, заседаниях профсоюзного комитета.

11.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

11.4. Стороны договорились принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному и трудовому договорам.

11.5. Невыполненные в течение срока действия договора пункты подлежат реализации и по окончании срока его действия.

11.6. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы – форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая, в частности, стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по договору и т. п.

11.7. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по Договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего договора или его корректировки.

12. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ, ПРОДЛЕНИЯ ДОГОВОРА И РЕГИСТРАЦИИ

Стороны договорились:

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

12.2. Коллективный договор заключен на срок 3 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет в том же порядке, в каком был принят.

12.3. Изменения и дополнения к настоящему договору принимаются по согласованию обеих сторон в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора, оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью договора и направляются на уведомительную регистрацию.

12.4. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих сторон. Ни одна из сторон не может в течение всего срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

12.5. В месячный срок после подписания настоящего коллективного договора довести его содержание до всех Работников. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу Работников.

12.6. Настоящий договор составлен в 2 экземплярах, обладающих равной юридической силой. Экземпляр – Работодателю, второй – профсоюзной организации.