**РЕКОМЕНДАЦИИ**

**ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ**

**на 2024 год**

28 октября 2022 года Президентом Республики Узбекистан подписан Закон №ЗРУ-798 «Об утверждении Трудового кодекса Республики Узбекистан», который вступает в силу 30 апреля 2023 года.

Трудовой кодекс в новой редакции расширил возможности социального партнерства в сфере регулирования индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений.

Как известно, важнейшим документом социального партнерства на первичном уровне является коллективный договор, которому посвящена отдельная глава Трудового кодекса.

***Коллективным договором является правовой акт о труде, регулирующий индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками в лице их представителей и работодателем.***

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее обособленных подразделениях. Коллективный договор заключается в письменной форме.

Решение о необходимости заключения коллективного договора и предложение о начале коллективных переговоров по вопросу его заключения могут исходить от любой из сторон: работников или работодателя.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора создается комиссия по социально-трудовым вопросам.

***Коллективные переговоры.***

Инициатором коллективных переговоров вправе выступать любая из сторон социального партнерства.

В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора или в сроки, определенные этим документом, любая из сторон социального партнерства вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также органами, созданными либо финансируемыми работодателями.

Стороны социального партнерства должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к государственным секретам или иной охраняемой законом тайне.

Сторона социального партнерства, получившая письменное уведомление о начале коллективных переговоров, обязана в семидневный срок вступить в коллективные переговоры, направив ответ инициатору о проведении коллективных переговоров. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа, если по соглашению сторон не определена иная дата начала коллективных переговоров.

Коллективные переговоры ведутся комиссией по социально-трудовым вопросам, которая вправе, при необходимости, образовывать рабочие группы.

Рабочие группы формируются на паритетной основе из представителей сторон социального партнерства. Каждая из сторон самостоятельно определяет персональный состав своих представителей в рабочей группе. По соглашению сторон на договорной основе в состав рабочей группы с правом совещательного голоса могут входить независимые ученые, эксперты, специалисты.

Если в процессе коллективных переговоров стороны коллективных переговоров не смогли достигнуть договоренностей по отдельным вопросам, являющимся предметом переговоров, то они оформляют соглашение по вопросам, которые не вызвали разногласий, и одновременно составляют протокол разногласий по вопросам, о которых не удалось достигнуть договоренностей.

Если в процессе коллективных переговоров не было принято согласованное решение по всем вопросам, являющимся предметом переговоров, то сторонами переговоров также составляется протокол разногласий.

В протоколе разногласий указываются согласованные сторонами предложения о мерах, необходимых для устранения разногласий, и сроки возобновления коллективных переговоров.

Споры по разрешению (урегулированию) разногласий, которые сторонам не удалось разрешить при возобновлении коллективных переговоров, рассматриваются в порядке, установленном для разрешения коллективных трудовых споров.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на срок, определяемый соглашением сторон.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде. Оплата услуг ученых, экспертов и специалистов производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с представителями работников, участвующими в коллективных переговорах, в период их ведения, а также применение к ним дисциплинарного взыскания или перевод их на другую работу не допускается без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

***Содержание и структура коллективного договора.***

Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;

механизм регулирования оплаты труда исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переподготовка, повышение квалификации, условия высвобождения работников;

продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин, лиц с инвалидностью и лиц в возрасте до восемнадцати лет, обеспечение экологической безопасности;

учет интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

добровольное медицинское и социальное страхование;

размеры и сроки внесения работодателем дополнительных взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета работников;

контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзного комитета.

В коллективном договоре, с учетом экономических возможностей организации, могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в общих средних образовательных организациях и дошкольных образовательных организациях, оплата мобильной связи, всемирной информационной сети Интернет, выплата ссуд и оплата за обучение в высших образовательных организациях, иные дополнительные льготы и компенсации.

В коллективный договор включаются положения, если в законодательстве содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Коллективный договор не должен содержать условия:

ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством или коллективными соглашениями, действие которых распространяется на данных работников;

нарушающие требования о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;

нарушающие требования о запрещении принудительного труда;

выходящие за пределы тех вопросов, которые могут решаться на локальном уровне.

Если коллективный договор содержит вышеприведенные условия, то такие условия являются недействительными. Недействительность отдельных условий коллективного договора не влечет недействительности коллективного договора в целом.

***Обсуждение проекта коллективного договора.***

Проект коллективного договора подлежит обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается комиссией по социально-трудовым вопросам с учетом поступивших предложений и замечаний.

Проект коллективного договора может быть представлен для проведения общественной экспертизы в соответствующие профсоюзы, их объединения, подразделения.

Доработанный проект коллективного договора вносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Коллективный договор считается одобренным, если за него проголосовало более пятидесяти процентов присутствующих на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Если проект коллективного договора не получил одобрения, комиссия по социально-трудовым вопросам дорабатывает его в соответствии с предложениями и замечаниями общего собрания (конференции) и в течение пятнадцати дней повторно представляет на рассмотрение общего собрания (конференции).

Споры по разрешению разногласий, которые сторонам не удалось разрешить (урегулировать) при рассмотрении проекта коллективного договора, рассматриваются в порядке, установленном для разрешения (урегулирования) коллективных трудовых споров.

После одобрения коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива представители сторон в течение трех дней подписывают коллективный договор.

***Вступление в силу, срок и сфера действия коллективного договора.***

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует в течение срока, предусмотренного договором, но не более трех лет. По истечении указанного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят действующий коллективный договор. До истечения срока действия коллективного договора стороны могут его пролонгировать.

Действие коллективного договора распространяется на работодателя и всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в обособленном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Действие коллективного договора распространяется также на работников, принятых на работу после вступления коллективного договора в силу.

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации. В течение одного месяца с момента завершения реорганизации организации любая из сторон коллективных переговоров вправе внести предложение о пересмотре или сохранении в силе действующего коллективного договора.

При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение шести месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении действующего, внесении в него изменений и (или) дополнений. В ходе пересмотра коллективного договора рассматривается вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

При ликвидации организации (ее обособленного подразделения) действие коллективного договора сохраняется в течение всего срока ликвидации.

Коллективный договор сохраняет свое действие также в случаях изменения структуры организации, наименования организации, состава органа управления организацией или прекращения трудового договора с руководителем организации.

Внесение изменений и дополнений в коллективный договор производится в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

Работодатель обязан ознакомить работников с коллективным договором под роспись не позднее десяти дней после вступления коллективного договора в силу.

При заключении трудового договора работодатель обязан под роспись ознакомить принимаемое на работу лицо с коллективным договором.

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется представителями его сторон, комиссией по социально-трудовым вопросам, трудовым коллективом, а также соответствующими органами Министерства занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан и иными уполномоченными органами.

Ежегодно или в сроки, предусмотренные коллективным договором, представители его сторон отчитываются об исполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

В приложении приведен макет коллективного договора на 2024 год.[[1]](#footnote-1)

***Отдел по защите социально-экономических интересов трудящихся аппарата Федерации профсоюзов Узбекистана***

1. Содержание макета носит всеобщий характер. Каждый работодатель и профсоюзный комитет, исходя из сферы и вида деятельности, условий и организации производства, режима работы, применения труда различных категорий работников, включает в коллективный договор нормы, необходимые для функционирования своей конкретной организации. Нормы, не свойственные для деятельности данной организации (например, применение надомного труда, вахтового метода работы, труда спортсменов или работников культуры и др.) необязательны для включения в коллективный договор. [↑](#footnote-ref-1)