

Ҳиммат ва фармоишлар  
самаси қорилмаси қасаба  
ушғилмаси Ҳисобиди Қасаба  
Ташкилотидан рўйхатли олинди



28.03.2019г.  
И.С. Саидов

Одобен на общем собрании (конференции)  
трудового коллектива  
«25» марта 2019г.  
Протокол № 25

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**АО «Узкимесаноатлойиха»**  
**на 2019-2021 годы**

адрес: г. Чирчик, Ташкентская область, ул. Ташкентская, 4

На основании решения общего собрания (конференции) трудового коллектива  
коллективный договор подписали:

**Работодатель**



И. о. генерального директора  
Абдуллаев А.Ш.  
«25» марта 2019 г.

**Председатель  
профсоюзного комитета**



Трушина Г.Г.  
«25» марта 2019 г.

**При подписании коллективного договора присутствовали:**

**Представители работодателя**

1. Тураев М.К.

2. Турабова С.Б.

3. Карамонова З.С.

**Представители работников**

1. Борганова Н.П.

2. Якубова Д.С.

3. Худайбергенова Ф.Я.

## СОДЕРЖАНИЕ

№пп	Наименование разделов	Стр.
1.	Общие положения	3
2.	Производственно - экономическая деятельность	4
3.	Трудовой договор. Гарантии занятости	5
4.	Рабочее время и время отдыха	8
5.	Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты	10
6.	Дисциплина труда	12
7.	Материальная ответственность сторон трудового договора	13
8.	Охрана труда	13
9.	Социальное страхование, социальные льготы и гарантии	16
10.	Культурно-просветительская, физкультурная и спортивно-оздоровительная работа	19
11.	Регулирование труда женщин. Дополнительные льготы и гарантии для женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей	20
12.	Дополнительные льготы и гарантии для молодежи	21
13.	Разрешение трудовых споров	22
14.	Социальное партнерство. Соблюдение гарантий профсоюзной деятельности	22
15.	Контроль за выполнением коллективного договора	24
16.	Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору	25
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ.</b>		
1.	Соглашение администрации и профсоюзного комитета АО «УЗКИМЁСАНОАТЛОЙИХА» по охране труда на 2019 год	26
2.	Список должностей ИТР, служащих и рабочих, которым устанавливается основной удлиненный отпуск	28
3.	Список работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных условиях труда	30
4.	Перечень профессий и должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и СИЗ, молочные продукты и моющие средства	31
5.	Перечень категорий работников, с которыми могут заключаться договора о полной индивидуальной материальной ответственности	34
6.	Положение об оплате труда	35
7.	Положение о выплате единовременных премий в связи с праздничными датами	41
8.	Положение о премировании в связи с юбилейными датами	43
9.	Положение о наставничестве	45
10.	Положение о порядке отбора и направлении студентов для обучения в ВУЗах на платно-контрактной основе	48
11.	Положение о порядке работы с обращениями физических и юридических лиц	49

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является нормативным актом, регулирующим трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения в Акционерном обществе «Узкимесаноатлойиха» (далее – Общество).

2. Действие настоящего Договора распространяется на работодателя и всех работников Общества, 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, прекративших трудовые отношения в связи с уходом на пенсию;

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 имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью в результате трудового увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей;

на лиц, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера;

на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

3. Сторонами настоящего Договора являются:

работодатель – в лице генерального директора Общества;

трудоу коллектив Общества – в лице председателя профсоюзного комитета, как представительного органа работников.

4. Договор вступает в силу со дня его подписания представителями Сторон и действует три года. По истечении установленного срока Договор действует до заключения нового или отмены настоящего.

5. В течение срока действия Стороны по соглашению между собой могут вносить в Договор соответствующие изменения и дополнения в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом для его заключения.

6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

реорганизации Общества – на весь период реорганизации, по окончании которой Договор может быть пересмотрен по инициативе одной из Сторон;

смены собственника имущества Общества – в течение шести месяцев. В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового или сохранения, изменения и дополнения настоящего Договора;

ликвидации Общества – в течение всего срока проведения ликвидации.

7. В соответствии с «Положением о надомном труде» (утверждено Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 4 от 11 января 2006 года) нормативные положения настоящего Договора, касающиеся продолжительности рабочей недели, размеров повышенной оплаты за работу в ночное время, размеров повышенной оплаты за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, не распространяются на надомников.

*Примечание: ссылки на законодательные и иные нормативные акты о труде приводятся на момент заключения настоящего Договора.*

8. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором, другими локальными

актами, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом, всех работников Общества, а также вновь поступающих на работу лиц, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственные издания и др.).

## 2. ПРОИЗВОДСТВЕННО - ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

9. Стороны признают, что добросовестное и качественное исполнение трудовых обязанностей является основой благосостояния работников.

10. В соответствии со «Стратегией действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах», стороны договорились осуществлять мероприятия, направленные на улучшение финансово-хозяйственной деятельности Общества, укрепление кадрового потенциала, достижение установленных прогнозных показателей, улучшение материально-технического оснащения, увеличения объема экспортных услуг.

11. Для улучшения деятельности Общества работодатель обязуется:

а) добиваться успешной деятельности Общества, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональное мастерство работников, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

б) своевременно обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

в) создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, внедрения достижений науки и техники;

г) систематически информировать трудовой коллектив о выполнении производственной программы, финансовом положении и использовании прибыли Общества;

д) создавать условия для становления квалифицированных, технически грамотных работников путём реализации системы наставничества, повышения квалификации, как в самом Обществе, так и в специализированных учебных заведениях;

е) предоставлять профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, иными законами, учредительными документами Общества, коллективными соглашениями, настоящим Договором;

ж) сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать взаимные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

з) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Обществом в различных формах, не противоречащих действующему законодательству;

и) содействовать включению представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления Обществом, а также в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников;

12. Профсоюзный комитет обязуется:

а) представлять от имени трудового коллектива при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;

б) использовать возможность избрания представителей профсоюзного комитета в состав коллегиальных органов управления Общества, а также в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников;

в) способствовать устойчивой деятельности Общества присущими профсоюзам методами, в том числе развитием трудового соревнования среди работников, повышением

эффективности их труда, установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков;

г) вносить предложения работодателю по совершенствованию форм и систем оплаты труда, управлению Обществом, ведению коллективных переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

д) участвовать в мониторинге хода реализации приоритетных программ модернизации и обновления государства, построения демократического правового государства и гражданского общества;

з) инициировать участие в отраслевых конкурсах.

13. Работники обязуются:

а) добросовестно и неукоснительно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и качественно выполнять законные распоряжения и приказы работодателя;

б) способствовать повышению эффективности процесса проектирования, улучшению качества проектных работ, сокращению сроков проектирования, использованию передового опыта коллег по проектированию;

в) при наличии соответствующего акта Президента Республики Узбекистан или решения Кабинета Министров Республики Узбекистан участвовать в целевых всенародных хашарах, проводимых в преддверии праздников «Навруз» и «Мустакиллик».

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

14. 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 Генеральным соглашением, отраслевым (тарифным), территориальным (региональным) соглашениями и настоящим Договором. С лицами, принятыми на работу, проводится ознакомительная беседа в профсоюзном комитете.

15. Прием на работу может также производиться:

а) по рекомендации постоянно действующей в Обществе комиссии по отбору и приему кандидатов на работу;

б) по договору на выполнение надомником работ (услуг) по заказу работодателя в соответствии с «Типовым трудовым договором на выполнение надомником работ (услуг) по заказу работодателя» (утвержденном Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 4 от 11 января 2006г);

в) путем трудоустройства лиц, направляемых местными органами по труду и другими органами в порядке, установленном законодательством, для трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест.

16. Обеспечивается полная занятость работников в соответствии со специальностью, квалификацией и трудовым договором.

17. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя (кроме случаев, предусмотренных в Трудовом кодексе Республики Узбекистан) производится только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Письменное представление по 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.

18. Просьба работника о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению, если такая работа имеется в Обществе.

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.

Уважительными причинами для временного перевода на другую работу по инициативе работника считаются:

необходимость ухода за больным членом семьи;

совмещение работы с обучением;

финансовые затруднения;

возникновения по прежней работе обстоятельств, угрожающих жизни или здоровью работника.

19. Работник может быть временно переведен на другую работу без его согласия, по инициативе работодателя в связи с производственной необходимостью и простоем на другую работу в рамках отдела и специальности работника.

Простоем считается временная приостановка работы по причинам производственного, организационно-технического характера либо иным объективным причинам.

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, трудовой отпуск и отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность);

с необходимостью предотвращения или ликвидации последствий аварий, несчастного случая, стихийного бедствия, других чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Работодатель не вправе ни при каких обстоятельствах переводить работника на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность временных переводов на другую работу определяется временем, необходимым для устранения обстоятельств вызвавших производственную необходимость, а в связи с простоем – на все время простоя. И в том и в другом случае суммарная продолжительность временного перевода по инициативе работодателя не может превышать 60 (шестидесяти) дней в течение года.

Оплата труда при временном переводе работника на другую работу по инициативе работодателя производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежнему месту работы.

20. Работодатель обязуется представить соответствующему профсоюзному органу (или иному органу, представляющему интересы работников) не менее чем за два месяца информацию о возможном массовом высвобождении работников 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 заработной платы.

Массовым высвобождением работников считается одновременное высвобождение не менее 15 % списочной численности работников Общества.

21. Работодатель обязуется организовать переподготовку и переобучение работников, попадающих под сокращение численности.

22. При сокращении численности будут предусмотрены следующие меры для смягчения последствий высвобождения работников:

а) ограничение количества совместителей, временных работников, запрещение

совмещения профессий, передача коллективу работ, выполняемых по договорам гражданско-правового характера;

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

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

г) заключение договора с Центром содействия занятости на переобучение и переквалификацию высвобождаемых работников;

д) предоставление работнику, получившему уведомление о предстоящем прекращении трудового договора в связи с сокращением численности, права отлучаться с работы для поиска новой работы с оплатой этого времени, исходя из расчета один день в неделю в течение срока предупреждения, в любое удобное для него время.

23. При прекращении трудового договора в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется категориям работников, указанных в частях первой и второй 103 статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан, а именно, работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается:

а) работникам, имеющим двух или более иждивенцев;

б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

в) работникам, имеющим длительный стаж работы на данном предприятии;

г) работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства по соответствующей специальности в высших и средних специальных, профессиональных учебных заведениях, и лицам, окончившим с отрывом от производства высшие и средние специальные, профессиональные учебные заведения в течение двух лет после окончания учебы при условии работы по специальности;

д) лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии;

е) инвалидам войны, участникам войны и приравненным к ним лицам;

ж) лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышенным радиационным излучением, вызванным последствиями аварий на атомных объектах; инвалидам, в отношении которых установлена связь наступившей инвалидности с авариями на атомных объектах; участникам ликвидации последствий этих аварий и катастроф, а также лицам, эвакуированным или переселенным из указанных зон, и другим, приравненным к ним лицам.

24. В случае, если работники в соответствии с частями первой и второй статьи 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 одинокой матери-работницы детей, не достигших 14 лет.

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

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

26. В Обществе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Нормальная продолжительность рабочего времени для работников Общества составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда устанавливается следующим работникам:

- а) в возрасте от 15 до 16 лет – 24 часа в неделю;
- б) в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов в неделю;
- в) инвалидам I и II-групп - 36 часов в неделю;

27. Просьба работника об установлении неполного рабочего времени подлежит удовлетворению в случаях, предусмотренных ст. 229 Трудового кодекса, а также при наличии одного из следующих оснований:

- а) болезнь одного из членов семьи;
- б) совмещение работы с обучением;
- в) профилактическое лечение;

г) взамен сокращения численности в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ.

28. Продолжительность работы на условиях неполного рабочего времени определяется по соглашению между работником и работодателем. Оплата труда за работу в режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или норме выработки, но не ниже ставки по 1-разряду Единой тарифной сетки по оплате труда.

29. Дополнительно к случаям, предусмотренным законодательством, работодатель по просьбе работника устанавливает сокращенный рабочий день или рабочую неделю с сохранением при этом заработной платы в полном размере работникам, предупрежденным о предстоящем прекращении трудового договора по инициативе работодателя, кроме случаев расторжения договора по вине работника.

30. В структурном подразделении службы охраны (для контролеров КПП) продолжительность рабочего времени (смены) устанавливается 12 часов в сутки с применением суммированного учета рабочего времени. При этом соблюдается годовой баланс рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени устанавливается с соблюдением ограничений, установленных для привлечения отдельных категорий работников к сверхурочной работе (часть пятая статьи 220 и статьи 228, 245 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

31. Привлечение к сверхурочным работам может производиться только с согласия работника.

32. Привлечение работников к работам в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни может осуществляться в исключительных случаях, с учетом ограничений, установленных законодательством, по письменному распоряжению, принятому работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается при наличии следующих оснований:

а) необходимости предотвращения или ликвидации последствий аварий, несчастного случая, стихийного бедствия, других чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

б) производственной необходимости: сжатые сроки выполнения проектных работ (срочная сдача проектных работ, от завершения которых зависит выполнение правительственных и отраслевых программ, безопасная и эффективная работа предприятий

отрасти);

- в) срочные задания и поручения вышестоящих органов;
- г) участие в общенародных благотворительных хашарах.

33. Ежегодный основной отпуск (кроме лиц, для которых законодательством установлены основные удлиненные отпуска) для всех работников устанавливается продолжительностью не менее 15 рабочих дней.

34. Ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью тридцать календарных дней, устанавливается в соответствии со ст.135 ТК РУз лицам в возрасте от 16 до 18 лет и инвалидам I и II групп.

35. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

а) за работу в неблагоприятных условиях труда, установленных по итогам ранее проведенной аттестации рабочих мест в соответствии с «Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и безопасности оборудования», утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 263 от 15 сентября 2014 года от 3-х до 9-ти дней;

б) за общий стаж работы в Обществе следующей продолжительности:

от 5 лет до 10 лет - 1 рабочий день;

от 10 лет до 15 лет - 2 рабочих дня;

от 15 лет и более - 3 рабочих дня;

в) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет или ребенка инвалида в возрасте до 16 лет, продолжительностью 3 рабочих дня в соответствии с законодательством.

К ежегодному отпуску с согласия работника могут присоединяться также дни отдыха, предоставленные за сдачу работником крови, отгулы за выполненные им работы в выходные и праздничные дни и т.д. Исчисление продолжительности ежегодного отпуска, его суммирование и порядок предоставления производится в соответствии с законодательством.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска полностью в текущем году невозможно по причинам производственного характера, с согласия работника часть отпуска, превышающая 12 рабочих дней, может быть перенесена на следующий рабочий год, в течение которого она подлежит обязательному использованию.

Отгулы за ранее отработанное время предоставляются по соглашению Сторон между работодателем и работником согласно поданному заявлению работника с указанием конкретной даты ранее отработанного времени

36. По желанию работника на основании его письменного заявления допускается разделение отпуска на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 12 рабочих дней.

37. Соединение трудовых отпусков более чем за два года не допускается.

38. Помимо категорий работников, приведенных в статье 144 Трудового кодекса, трудовой отпуск по желанию работника должен предоставляться в летнее или другое для него время:

работникам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 153 от 20 марта 1997 года;

лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

членам молодых семей, получивших ипотечные кредиты в коммерческих банках в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан № УП-3878 от 18 мая 2007 года;

работающим пенсионерам.

39. Оплата трудовых отпусков производится не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска.

40. По желанию работника при прекращении трудового договора (в том числе и в связи с окончанием его срока), ему могут быть предоставлены ежегодные основной

и дополнительный отпуск с последующим прекращением трудовых отношений. В этом случае датой прекращения трудового договора считается день окончания отпуска.

41. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику (по личному заявлению, с указанием причины) сроком до 3-х дней с согласия руководителя подразделения (отдела). Свыше 3-х дней и более - по приказу работодателя.

По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью не более трех месяцев в течение двенадцатимесячного периода согласно статье 150 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке:

работающим инвалидам I и II группы - до 14 календарных дней ежегодно;

женщинам по уходу за ребенком в возрасте от двух до 3 лет;

женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 12 лет - до 14 календарных дней;

отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком;

родственникам для ухода за заболевшим членом семьи по заключению органов здравоохранения на определенный срок.

42. Работникам Общества предоставляются оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам из фонда оплаты труда подразделений в следующих случаях:

свадьба работника и его детей - 3 рабочих дня;

рождение ребенка (отцу ребенка) - 2 рабочих дня;

смерть близкого родственника (отца, матери, детей, родных братьев и сестер, супруги (га), родителей супругов) - 3 рабочих дня.

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

В связи с предоставлением вышеуказанных дополнительных нерабочих дней продолжительность ежегодных основных и дополнительных трудовых отпусков работников не изменяется.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

44. В Обществе применяется повременно-премиальная система оплаты труда.

45. Должностные оклады работникам устанавливаются в соответствии с Единой тарифной сеткой по оплате труда (ЕТС), утверждаемой работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. ЕТС для работников Общества включает 15 тарифных разрядов.

46. Тарифная сетка подлежит пересмотру, если Правительством Республики Узбекистан будет принято постановление о дальнейшем совершенствовании Единой тарифной сетки по оплате труда.

47. В Обществе обеспечивается тарификация работников не ниже, первого разряда тарифной сетки (с тарифным коэффициентом не менее 2,847).

48. Средняя заработная плата в Обществе будет доведена до уровня не ниже 10 кратного размера минимальной заработной платы, установленного в Республике Узбекистан. При этом тарифная часть фонда оплаты труда составит не менее 45%.

49. Сроки выдачи заработной платы устанавливаются:

за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца;

за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца.

Работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

50. С согласия работника допускается выплата части причитающейся ему заработной платы путем зачисления на его пластиковую карточку.

51. При превышении сроков выдачи заработной платы, установленных в настоящем Договоре:

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.

52. При задержке по вине Работодателя выплаты заработной платы и причитающихся платежей, включая работников, с которыми прекращен трудовой договор в установленные сроки, Работодатель несет, административную ответственность в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

53. Работодатель проводит согласование с профсоюзным комитетом локальных актов по оплате и нормированию труда, а также порядка их введения.

54. Премирование работников осуществляется на основании Положения о премировании работников Общества. (Приложение № 8 к настоящему Договору).

55. В Обществе устанавливаются следующие виды и размеры повышенной оплаты, надбавок, доплат и компенсаций:

оплата за работу в ночное время - в полуторном размере;

оплата за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни - в двойном размере;

расширение зон обслуживания, увеличение объема работ определяется по соглашению Сторон трудового договора, но не может быть менее 15 % 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 октября 2012 года);

компенсационные выплаты при командировках в пределах Республики Узбекистан, предусмотренные «Инструкцией о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан» (Минюст, рег. № 1268, 29 августа 2003 года) 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 20 процентов от минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

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

компенсационные выплаты при командировках за пределы Республики Узбекистан, в соответствии с «Положением о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан» (Минюст, рег. № 2730, 19 ноября 2015 года);

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 № 154 от 02 апреля 1999 года;

возмещение расходов за использование с согласия работодателя другого имущества (кроме автотранспортного средства), принадлежащего работнику (инструменты, материалы и т.д.) – в пределах амортизации соответствующего вида имущества, рассчитанной по нормам, приведенным в ст.144 Налогового кодекса Республики Узбекистан.

56. По распоряжению работодателя работник освобождается от работы для выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива (повышение квалификации, включая обучение по специализации, пребывание в командировках, диспансеризация, дежурства, проведение занятий, участие в различных мероприятиях и др.).

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.

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 Общества в новых условиях оплаты труда.

57. В целях усиления материальной заинтересованности коллектива и отдельных работников в применении прогрессивных форм организации труда, повышения качества работы, росте профессионального мастерства, работодатель может по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливать и другие надбавки работникам (например, за высокое профессиональное мастерство, наставничество, за выслугу лет, за высокие достижения в труде, за сложность выполняемой работы, или за выполнение особо важных работ на срок их проведения). Размеры надбавок устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышении качества выполняемых работ. Информация по данным работникам доступна для всех. Указанные надбавки либо отменяются полностью, либо уменьшаются при ухудшении качества работы.

## **6. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

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

59. 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.

60. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

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

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

денежными вознаграждениями;

объявлением благодарности;

ценными подарками;

предоставлением путёвок в санаторий, санатории и дома отдыха Республики Узбекистан и зарубежных стран.

61. Профсоюзный комитет обязуется способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

62. Работники обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину.

## **7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

63. Работодатель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

64. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный вред. Работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен вред, полностью или частично отказать от его взыскания с виновного работника. Возмещение вреда в этом случае осуществляется за счет прибыли Общества.

65. Работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, несут полную материальную ответственность за не обеспечение сохранности вверенных им ценностей на основании специального письменного договора. Перечень категорий работников, с которыми необходимо заключить договор о полной материальной ответственности, приведен в Приложении № 5 к настоящему Договору.

## **8. ОХРАНА ТРУДА**

### **§ 1. Обязательства Работодателя**

66. Работодатель берет на себя обязательства за целевое использование средств, выделенных на охрану труда согласно ежегодно утверждаемому Соглашению администрации и профсоюзного комитета (Приложение № 1 к настоящему Договору).

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

Соглашение по охране труда прилагается к коллективному договору.

67. Выделяет на охрану труда необходимые средства в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, а также коллективными соглашениями или иными локальными нормативными актами. Работники не несут каких-либо расходов на эти цели.

68. Учреждает Фонд охраны труда в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 ноября 2008 года № 245 «Об утверждении Положения о порядке образования на предприятиях, в организациях и учреждениях фонда по охране труда и использования его средств» и расходует его на финансирование мероприятий, направленных на улучшение условий труда и охрану труда работников.

69. 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.

70. 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.

71. Регулярно информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о действительном положении дел о производственной

среде, режиме труда и отдыха, льготах и компенсационных выплатах, выполнении требований по средствам индивидуальной и коллективной защиты.

72. 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.

73. 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.

74. 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.

75. Обеспечивает выполнение всех мероприятий, связанных с подготовкой Общества к работе в осенний (зимний) сезон до 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).

76. Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, а также обеспечивает проведение предварительного и последующих периодических медицинских осмотров работников.

77. Работодатель обязан заключить договор на обязательное страхование гражданской ответственности работодателя в соответствии с Правилами обязательного страхования гражданской ответственности Работодателя, утвержденными постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 177 от 24 июня 2009 года.

78. Не реже 1 раза в 5 лет Работодатель проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда на основании «Положения о порядке проведения аттестация рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования», утвержденного постановлением Кабинета Министров РУз № 263 от 15.09.14г.

79. Согласно статье 217 Трудового кодекса, обеспечивает проведение бесплатных предварительных и последующих медицинских осмотров работников в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения № 200 от 10 июля 2012 года. Работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров)

80. В назначенные сроки, согласно списку, определенному в Приложении № 4 к настоящему Договору, бесплатно обеспечивает молоком (или другими равноценными продуктами питания), лечебно-профилактическим питанием, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными производственными факторами.

Работодатель обеспечивает своевременное составление заявок на специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в необходимом количестве и их доставку.

Каждая партия доставленных на склад специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты принимается с участием комиссии, созданной из представителей работодателя и профсоюзного комитета и только при наличии сертификата качества, соответствующего видам работ и профессиям.

Специальную одежду, специальную обувь, пришедшую в негодность не по вине работника, заменяют новыми или отремонтированными.

Работодатель имеет право не допускать к работе работников без определенных средств защиты.

81. Работодатель обеспечивает неукоснительное следование должностных лиц и инженерно-технических работников требованиям охраны труда, правил трудовой дисциплины, графикам планово-предупредительных ремонтных работ, бесперебойной работы вентиляции, кондиционирования и отопительных систем. Не допускает работы неисправного оборудования.

82. На основании требований типового Положения об организации обучения и проверки знаний по охране труда (Минюст, рег. № 272, 14 августа 1996 года) организует работу по обучению работников охране труда, а также проверке их знаний.

83. Устанавливает сокращенное рабочее время для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, согласно статье 117 ТК, а также предоставляет дополнительной отпуск за работу в неблагоприятных и особых условиях труда, тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях, согласно ст.137, 138 ТК (Приложение № 3 к настоящему Договору).

84. Составляет список профессий и должностей, занятых на работах с неблагоприятными, вредными, и связанными с загрязнением условиями труда, на бесплатное ежемесячное получение гигиенических средств (моющие средства или мыло) в количестве 400 грамм, и обеспечивает их выдачу (Приложение № 4 к настоящему Договору).

85. Обеспечивает постоянное содержание территории Общества в чистоте, безопасность использования внутреннего транспорта Общества.

86. В соответствии с Положением «Об уполномоченных по охране труда» (Минюст, рег. № 196, 18 декабря 1995 года) возлагает исполнение обязанностей общественных уполномоченных по охране труда на профоргов структурных подразделений.

87. Для выполнения уполномоченным своих задач по охране труда в рабочее время выделяет время не менее двух часов в неделю с сохранением средней заработной платы.

88. Берет на себя обязательство морально и материально стимулировать уполномоченных по охране труда за добросовестную работу по улучшению условий труда работников.

## **§ 2. Обязательства профсоюзного комитета**

89.С помощью уполномоченных по охране труда устанавливает постоянный контроль за выполнением работниками требований охраны труда.

90. На заседаниях профсоюзного комитета предварительно рассматривает ассортимент поступающей на склад предприятия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и проверяет их качество.

91. Ведет контроль за обязательным использованием выдаваемых работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

92. Собирает предложения по проекту будущего коллективного договора и соглашения по охране труда и организует их обсуждение на собраниях трудового коллектива, в структурных подразделениях.

93. Осуществляет контроль за организацией проведения бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, согласно статье 214 Трудового кодекса и в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения Республики Узбекистан № 200 от 10 июля 2012 года.

### **§ 3. Взаимные обязательства работодателя и профсоюзного комитета**

94. Работодатель признает право профсоюзного комитета Общества принимать участие в различных государственных экспертизах, по новой технологии и оборудованию, проводимых на соответствие их требованиям охраны труда, проводить собственную независимую экспертизу в целях выяснения влияния условия труда на здоровье работника и привлекать к этой работе другие специализированные организации или соответствующих специалистов.

95. Работник немедленно извещает работодателя о возникновении в процессе работы обстоятельств, угрожающих его жизни или здоровью. При подтверждении этих обстоятельств органами, осуществляющими надзор и контроль за соблюдением охраны труда, работодатель принимает меры по их устранению. Если необходимые меры не были приняты, работник вправе отказаться от выполнения соответствующей работы до устранения обстоятельств, угрожающих его жизни или здоровью. На этот период за работником сохраняется его средний заработок.

### **§ 4. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом**

96. Согласно Положению, утвержденному на основании требований Типового положения «Об организации работ по охране труда» (Минюст, рег. № 273, 14 августа 1996 года) внедряет метод трехступенчатого (четырёхступенчатого) административно-общественного контроля за состоянием охраны труда в Обществе и в его организационных структурах и обеспечивает его проведение.

97. Стороны признают, что Общество несет материальную ответственность перед работниками в случае причинения им увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей.

Размер единовременного пособия, выплачиваемого работодателем в связи с причинением вреда здоровью работника или его смертью, определяется в коллективном договоре, а если он не заключен, - по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

При этом размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника, не может быть ниже годового заработка пострадавшего, а размер единовременного пособия в связи со смертью работника не может быть меньше шести средних годовых зарплат умершего.

## **9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

98. Стороны обязуются осуществлять разработку и неукоснительную реализацию мероприятий в рамках выполнения Государственных программ социальной направленности, ежегодно принимаемых по инициативе Президента Республики Узбекистан.

99. 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 (статья 103);

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

100. Работодатель обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности: работникам из числа участников Второй мировой войны, воинам-интернационалистам и приравненным к ним лицам, работникам, имеющим на своем иждивении трех и более детей,

не достигших 16 (учащихся-18) лет, работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, работникам, эвакуированным и переселенным из зон радиоактивного загрязнения в результате аварии на Чернобыльской АЭС при заболевании кроветворных органов (острые лейкозы), щитовидной железы (аденомы, рак) и злокачественными опухолями, работникам-инвалидам из числа лиц пенсионного возраста, проходивших военную службу на ядерных полигонах и других радиационно-ядерных объектах, а также при временной нетрудоспособности работника вследствие трудового увечья и профессионального заболевания - в размере полного заработка;

работникам, состоящим на учете по болезням, имеющим социальное значение (туберкулез, онкологические заболевания, опасные новообразования, болезни, передаваемые половым путем, СПИД, лепра, психические заболевания), пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются в зависимости от продолжительности срока уплаты ими взносов по государственному социальному страхованию (общего трудового стажа) в следующих размерах:

а) имеющим общий трудовой стаж 8 лет и более в размере 100 процентов заработной платы;

б) имеющим общий трудовой стаж от 5 до 8 лет в размере 80 процентов заработной платы;

в) имеющим общий трудовой стаж до 5 лет в размере 60 процентов заработной платы.

в остальных случаях, в зависимости от общего стажа работы - в размере от 60 до 80 процентов заработка.

101. Работодатель обязуется:

а) выделять средства на обеспечение медицинского пункта Общества медикаментами;

б) предоставлять путевки в санатории, дома отдыха, в первую очередь инвалидам и остро нуждающимся работникам согласно медицинскому заключению;

в) оказывать материальную помощь ко «Дню памяти и почестей» 9 мая работникам - участникам трудового фронта, афганских событий и приравненным к ним лицам;

г) производить выплату пособия в связи с рождением ребенка по государственному социальному страхованию согласно Трудовому кодексу Республики Узбекистан;

д) оказывать единовременную материальную помощь из средств Общества:

в размере шести минимальных заработных плат по Республике Узбекистан в случае смерти работника Общества;

в размере трех минимальных заработных плат по Республике Узбекистан в случае смерти иждивенцев или близких родственников (мать, отец, брат, сестра, родители супруга (и));

в размере трех минимальных заработных плат по Республике Узбекистан в случае смерти работника, вновь принятого и имеющего стаж работы в Обществе не менее одного года;

в размере 1,5 минимальных заработных плат по Республике Узбекистан в случае смерти иждивенцев или близких родственников работника, вновь принятого и имеющего стаж работы в Обществе не менее одного года;

в размере трех минимальных заработных плат по Республике Узбекистан в случае смерти неработающего пенсионера, вышедшего на пенсию при прекращении трудового договора (имеющего стаж работы в Обществе не менее 15 лет).

Вновь принятые работники приобретают право на получение материальной помощи, проработав в Обществе не менее одного года после поступления на работу.

В случае смерти работника или неработающего пенсионера, имеющего право на получение материальной помощи, её выплачивают близким родственникам, либо лицу, осуществляющему погребение;

е) оказывать единовременную материальную помощь работникам Общества на хирургические операции и нуждающимся в стационарном лечении в размере от двух до пяти

минимальных заработанных плат по Республике Узбекистан в зависимости от сложности операции;

ж) премировать работников и ветеранов Общества в связи с юбилейными датами согласно «Положению» (Приложение № 8 к настоящему Договору);

з) выплачивать денежное пособие в размере оклада работникам, впервые вышедшим на пенсионное обеспечение при наличии стажа в Обществе не менее 10 лет;

и) предоставлять оплачиваемые ученические отпуска работникам, обучающимся без отрыва от производства;

к) оказывать материальную помощь инвалидам, многодетным, малообеспеченным, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида работникам и неработающим ветеранам Общества в зависимости от финансового состояния Общества.

В соответствии с законодательством:

многодетными - считаются семьи, имеющие трех несовершеннолетних детей.

малообеспеченными - считаются семьи, в которых среднедушевой доход на одного члена семьи в месяц не превышает однократного размера минимальной заработной платы, установленного в Республике Узбекистан;

л) выплачивать женщинам пособие по беременности и родам из средств Общества. Предоставление женщинам отпусков по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случае осложнения родов или при рождении двух или более детей – 70) календарных дней после родов с выплатой пособия предусмотрено ст. 233 Трудового кодекса. Оно начисляется и выплачивается на основании листка временной нетрудоспособности. Отпуск исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов;

м) производить из средств Общества оплату контрактов за обучение работников или их детей в ВУЗах Республики Узбекистан, исходя из потребности в специалистах с высшим образованием и финансового состояния Общества согласно Положению (Приложение № 10 к настоящему Договору);

н) выплачивать пенсии в полном размере работающим пенсионерам (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»);

о) обеспечивать проведение ежегодного летнего отдыха детей работников Общества в детских оздоровительных лагерях;

п) оплачивать стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря из расчета 10% за счет средств профсоюзного бюджета от стоимости смет социального страхования, а для работников, имеющих детей инвалидов в возрасте до 16 лет, - в дома отдыха, санатории, профилактории за счет средств Общества.

102. В зависимости от финансового положения Общества работодатель обязуется:

оказывать материальную помощь в размере четырех минимальных заработных плат по Республике Узбекистан в связи со свадьбой работника, впервые вступающего в брак и проработавшего в Обществе не менее одного года, а также его детей, впервые вступающих в брак, в возрасте до 35 лет;

производить выплаты:

а) работникам Общества к праздничным датам согласно Положению (Приложение № 7 к настоящему Договору);

б) работникам, имеющих детей школьного возраста, на приобретение школьных принадлежностей к учебному году;

в) на закупку сельскохозяйственных продуктов на зимний сезон;

г) на приобретение новогодних подарков детям работников;

- г) на спортивные мероприятия;
- д) на культурно-массовые мероприятия;
- е) на общие городские мероприятия – благотворительность, обеспечение автотранспортом (при необходимости).

## **10. КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

103. Работодатель обязуется:

ежемесячно перечислять на расчетный счет профсоюзного комитета средства в размере 0,1% от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, организацию экскурсий по историческим местам республики, на приобретение билетов на концерты, в театры и парки культуры и отдыха, на оказание материальной помощи.

104. Для улучшения культурно-просветительской работы Стороны обязуются:

выделить помещение для комнаты «Духовность и просветительство» и оборудовать его согласно рекомендациям, утверждённым Федерацией профсоюзов Узбекистана и Республиканским Центром духовности и просветительства, необходимыми стендами, плакатами, техническими средствами и литературой, изданной за годы Независимости Республики, в том числе произведениями Президента Республики Узбекистан;

в рамках выполнения Государственных программ проводить среди работников и молодёжи творческие встречи с представителями науки, литературы, искусства, передовиками производства, познавательные вечера–диспуты, беседы на различные темы;

содержательно организовывать досуг молодёжи в свободное время: экскурсии по историческим городам республики и местным достопримечательностям (внутренний туризм), посещение музеев, театров и концертов;

с целью подробного разъяснения трудящимся приоритетных направлений государственной политики, содержания широкомасштабных реформ, проводимых в стране, значения принимаемых актов законодательства и государственных программ проводить «Часы духовности».

105. Для пропаганды 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 (выделить специальные спортивные помещения), внедрить производственную гимнастику в трудовом коллективе;

создавать спортивные площадки в Обществе, формировать коллективы физической культуры и улучшать их работу;

предоставлять работникам спортивную одежду и спортивный инвентарь, при участии в спортивных мероприятиях.

## **11. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

106. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать принципы не дискриминации в сфере трудовых отношений, равенства прав и равенства возможностей, равной оплаты за труд равной ценности.

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

Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде»;

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

Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда»;

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

Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приёма на работу»;

108. 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, 228<sup>1</sup>, 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).

109. Работодатель обязуется:

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

оплачивать за счет средств Общества декретные отпуска (дородовые и послеродовые) беременных женщин;

женщинам, имеющим детей до 14 лет (ребенка инвалида до 16 лет), беременным женщинам устанавливать по их заявлению неполную рабочую неделю продолжительностью не менее 20 часов с оплатой за фактически отработанное время;

устанавливать сокращенную на 1 час рабочую неделю с сохранением заработной платы для женщин с двумя и более детьми в возрасте до 12 лет или детьми-инвалидами в возрасте до 16 лет, а также для одиноких женщин, дети которых учатся в начальных классах школы.

110. По окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины предоставлять ей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 2-х лет с выплатой за этот период пособия, установленного законодательством. Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, могут работать, по желанию, на условиях неполного рабочего времени. При этом за ними сохраняется право на получение пособия.

111. 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 ст. 236 Трудового кодекса Республики Узбекистан и Конвенции Международной организации труда (далее – МОТ) № 103).

112. Профсоюзный комитет обязуется содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь работодателю в выполнении социальных программ Общества, направленных на улучшение условий труда и охраны здоровья женщин.

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

113. Для более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Общества, а также усиления 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;

развивать систему «Наставник-ученик» как форму профессионального становления и воспитания молодых работников под наблюдением наставника, направленную на повышение качества персональной подготовки, адаптацию в трудовом коллективе (Приложение № 9 к настоящему Договору) ;

проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;

вести работу по повышению квалификации молодых работников, как в самом Обществе, так и на базе образовательных учреждений и учебных курсов.

114. В соответствии с законодательством в Договоре используются термины «молодежь», «молодая семья», «молодой специалист», определенные Законом Республики Узбекистан №ЗРУ-406 «О государственной молодежной политике».

молодыми считаются работники в возрасте до 30 лет включительно;

молодыми специалистами считаются работники, получившие высшее или среднее специальное профессиональное образование и впервые работающие по приобретенной специальности в Обществе в течение 3-х лет после окончания учебного заведения;

молодыми семьями признаются впервые вступившие в зарегистрированный брак супруги, возраст каждого из которых не превышает 30 лет.

115. 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, 247);

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).

116. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

г) обеспечивать ознакомление с Коллективным договором работников, трудоустроенных в Обществе после окончания профессиональных учебных заведений;

ж) вести учет каждого молодого специалиста с момента принятия на работу и осуществлять мониторинг его дальнейшего повышения квалификации;

з) проводить в Обществе культурно-просветительскую, физкультурно-спортивную и духовно-образовательную работу с целью предотвращения негативных явлений среди молодежи, в частности, снижения уверенности в завтрашнем дне, культивирования чувства удовлетворенности заработной платой, условиями труда.

### **13. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

117. 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.

118. Индивидуальные трудовые споры и конфликты разрешаются Комиссией по трудовым спорам и трудовым консультациям, состоящей из трех членов от каждой Стороны, создаваемой на паритетных началах работодателем и профсоюзным комитетом на срок действия настоящего Договора.

119. Деятельность Комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии с законодательством и Положением, разработанным на основе Рекомендаций, утвержденных Федерацией профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан (№ 20-66 от 12 января 2015 года, № 01-СП от 15 января 2015 года) по согласованию с Министерством занятости и трудовых отношений.

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

120. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией, Трудовым кодексом, Законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и другими законодательными актами Республики Узбекистан.

121. 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.

122. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем норм законодательства о труде и профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности, вправе требовать устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан рассматривать представления об устранении нарушений законодательства и в течение пятнадцатидневного срока сообщать профессиональному союзу о результатах рассмотрения. (Ст.11 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).

123. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников Общества.

124. Работодатель гарантирует:

производить удержание через бухгалтерию Общества членских профсоюзных взносов в размере не менее 1% от заработной платы работников, своевременное и полное их перечисление на расчетный счет профсоюзной организации;

производить перечисление в профсоюзную организацию удержанных профсоюзных взносов работников одновременно с внесением обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды;

применять меры дисциплинарного взыскания к должностным лицам, виновным в просрочке перевода членских профсоюзных взносов на срок более одного месяца.

125. При недостатке средств на счету Общества, 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» (Минюст, рег. № 2342, 15 марта 2012 года).

126. 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;

127. Профсоюзный комитет обязуется:

а) содействовать выполнению текущих и перспективных планов работы Общества, 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 в пределах норм, утвержденных Федерацией профсоюзов Узбекистана;

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

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

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

128. В соответствии с Конвенцией МОТ № 135 «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях», а также п.12 «Положения об уполномоченном по охране труда» (Минюст, рег. № 196, 18 декабря 1995 года) в целях настоящего Договора, следующие категории работников признаются Представителями трудящихся:

а) члены выборных профсоюзных органов;

б) уполномоченные по охране труда;

в) члены комиссии по трудовым спорам и трудовым консультациям.

129. Представителям трудящихся, не освобожденным от основной работы, предоставляется еженедельно по два часа свободного времени для выполнения общественных обязанностей, с сохранением средней заработной платы.

130. Работодатель обязуется компенсировать за счет средств Общества расходы (проезд, суточные, гостиничные и т.д.), связанные с краткосрочными командировками для участия Представителей трудящихся на учебных, культурно-просветительских и спортивных мероприятиях, организуемых вышестоящими профсоюзными организациями.

131. 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 Конвенцией МОТ № 135 «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им правах».

132. Обеспечить строгое соблюдение Конвенции МОТ № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы».

## **15. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

133. Профсоюзный комитет (независимо от наличия или отсутствия статуса юридического лица) имеет преимущественное право на ведение коллективных переговоров с Работодателем и заключение Коллективного договора, осуществляет общественный контроль за его исполнением. (Ст.1 и 9 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).

134. Стороны обязуются создать на паритетной основе совместную комиссию по контролю за выполнением настоящего Договора.

135. Стороны обязуются один раз в год проводить проверку выполнения настоящего Договора и результаты рассматривать на общем собрании (конференции) трудового коллектива. При этом, итоги выполнения за год рассматриваются не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным.

136. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения Сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

137. Профсоюзный комитет до общего собрания (конференции) по одобрению проекта Коллективного договора представляет его проект на экспертизу в вышестоящий профсоюзный орган или адвокатскую фирму.

138. После подписания настоящего Договора Стороны представляют его для регистрации в вышестоящий отраслевой профсоюзный орган или могут сдать его экземпляр на хранение нотариусу.

139. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания издается в виде брошюры и передается в каждое подразделение предприятия с приложениями к нему.

140. 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.

141. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

## **16. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

142. 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 достижения соглашения между ними в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством о разрешении коллективных трудовых споров. (Ст.14 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).

143. Должностные лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан и настоящим Договором.