

Ўзбекистон энергетика ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши томонидан  
17.02.2020 йил № 5 -сон билан  
рўйхатга олинди

Раис



Қ.Қирғизалиев

ОДОБРЕН

на конференции трудового коллектива  
АО «Elektrqishloqqurilish»  
протокол № 5 от «12» 02 2020 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 – 2022 гг.

Акционерного общества  
АО «Elektrqishloqqurilish»

(100143, г.Ташкент,  
Мирзо-Улугбекский район,  
ул. Буюк Ипак Йули – 274)

На основании решения собрания трудового коллектива  
Коллективный договор подписали представители:

### РАБОТОДАТЕЛЯ:

Генерального директора  
АО «Elektrqishloqqurilish»

Мамуров Т.М.

«  »    2020 г.

### РАБОТНИКОВ:

Председатель профкома

Тамилев С.Б.

«  »    2020 г.



При подписании Коллективного договора  
присутствовали представители:

### РАБОТОДАТЕЛЯ:

- Бегмакеев О.А.
- Умаров М.М.
- Исаилов О.З.

### РАБОТНИКОВ:

- Ахмедова М.У.
- Хайитов М.М.
- Рахмонов Д.К.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее «**Договор**») является нормативным актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в АО «Elektrqishloqqurilish»

Сторонами настоящего **Договора** являются:

- работодатель, в лице Генерального директора АО «Elektrqishloqqurilish» Машарипова Б.

- работники, в лице в лице председателя профсоюзного комитета Ганиева Х.

1.2. **Договор** вступает в силу со дня подписания и действует до декабря 2022года. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополняют действующий.

1.3. Действие настоящего **Договора** распространяется на **Работодателя** и всех работников **Предприятия**, работающих по трудовому договору, включая совместителей и лиц, принятых на работу после вступления его в силу.

В случаях, предусмотренных настоящим **Договором**, отдельные его положения распространяются также:

- на членов семьи работника;
- на лиц, 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 этом **Предприятии**;
- на нетрудоспособных лиц, состоявших на иждивении умершего работника, и имеющих право на возмещение вреда в связи с его смертью в результате трудового увечья, профессионального заболевания или иного 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).

1.4. В соответствии с «Положением о надомном труде» (утвержденном Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №4 от 11 января 2006 г.), нормативные положения настоящего **Договора**, касающиеся продолжительности рабочей недели (п.4.1); размеров повышенной оплаты за работу в ночное время и в вечернюю смену (подпункт 5.12.1.), размеров повышенной оплаты за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни (подпункт 5.12.2.) не распространяются на надомников.

1.5. Изменения и дополнения в **Договор** вносятся по соглашению сторон в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом для его заключения.

1.6. Во всех ссылках на законодательные и иные нормативные акты о труде имеется ввиду их редакция на момент заключения настоящего **Договора**.

**1.7. Работодатель** обязуется знакомить с коллективным договором, другими локальными актами, принятыми по согласованию с **Профсоюзным комитетом**, всех работников **Предприятия**, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственные издания и др.).

## **II. ПРОИЗВОДСТВЕННО - ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

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

**2.2.** В соответствии со «Стратегией действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах», Стороны договорились осуществлять мероприятия, направленные на сокращение производственных затрат, снижение себестоимости продукции и недопущение репутационных рисков за счет:

способствовать снижению затрат, обеспечению сохранности и бережной эксплуатации зданий, оборудования, инструментов, инвентаря, автомобилей и строй механизмов;

соблюдать требования трудового законодательства Республики Узбекистан, Правил внутреннего трудового распорядка предприятия и обязательств по настоящему коллективному договору;

в случае возникновения каких-либо осложнений в производственной деятельности принимать меры по совершенствованию работы предприятия, вносить соответствующие коррективы в действующий производственный план работы;

сокращения энергоемкости и ресурсоемкости, широкого внедрения в производство энергосберегающих технологий, расширения использования возобновляемых источников энергии, повышения производительности труда;

востребования от организаций, поставляющих сырье, материалы и комплектующие, соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда (право на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, запрещение детского и принудительного труда, принципы равной оплаты трудящихся мужчин и женщин за труд равной ценности и недискриминации в трудовых отношениях);

**2.3.** Для улучшения деятельности **Предприятия Работодатель** обязуется:

а) добиваться успешной деятельности **Предприятия**, 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 **Предприятия**;

д) проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на **Предприятии**, а при необходимости – в образовательных учреждениях;

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) включить представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления **Общества**, а также в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников;

к) соблюдать интересы работников при приватизации **Общества**, ведомственного жилья;

л) развивать рационализаторскую работу;

м) поощрять работников, способствующих повышению эффективности работы **Общества**, экономии сырья, материалов, энергетических и других ресурсов;

н) беспрепятственно допускать представителей профсоюзов всех уровней на рабочие места для выполнения своих уставных задач;

о) полностью соблюдать на **Обществе** Указ Президента Республики Узбекистан от 30 июля 2019 года № УП-5775 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы противодействия торговле людьми и принудительному труду» и постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10 мая 2018 года № 349 «О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в Республике Узбекистан».

#### **2.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

б) обеспечить эффективное функционирование в интересах **Общества** и работников представителей **Профсоюзного комитета**, избранных в органы управления **Общества** (коллегия и т. д.), а также входящих в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников.

в) способствовать устойчивой деятельности **Предприятия** 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 проведению коллективных переговоров по таким вопросам, как совершенствование форм и систем оплаты труда, управление **Обществом**, введение дополнительных льгот (гарантий) в коллективный договор исходя из интересов работников и с учетом финансовых возможностей предприятия, принятие текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

д) содействовать участию работников в рационализаторстве и изобретательстве;

е) участвовать в мониторинге участия **Предприятия** в реализации приоритетных программ модернизации и обновления страны, построения демократического правового государства и гражданского общества;

ж) участвовать в отраслевом смотре-конкурсе на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии электрической энергии и топливно-энергетических ресурсов;

з) инициировать участие в отраслевых конкурсах;

и) проводить общественный контроль за полным соблюдением **на Обществе со стороны Работодателя** Указа Президента Республики Узбекистан от 30 июля 2019 года №УП-5775 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы противодействия торговле людьми и принудительному труду» и постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10 мая 2018 года №349 «О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в Республике Узбекистан».

## **2.5. 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 производства, улучшению качества продукции (работ, услуг), росту производительности труда, экономии ресурсов, использовать передовой опыт коллег по производству;

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».

### III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

**3.1.** Трудовые отношения между **работником** и **Работодателем** регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде, в том числе Генеральным соглашением, отраслевым (тарифным), территориальным (региональным) соглашениями и настоящим **Договором**. С лицами, принятыми на работу, проводится ознакомительная беседа в **Профсоюзном комитете**.

**3.2.** Прием на работу может также производиться:

а) на конкурсной основе в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде (Положение о конкурсе утверждается по согласованию с **Профсоюзным комитетом**);

б) по договору на выполнение надомником по заказу **Работодателя** работ (услуг) 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.

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

**3.4.** 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.

**3.5.** Просьба работника о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению **Работодателем**, если такая работа имеется на **Предприятии**. 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:

**3.5.1.** необходимость ухода за больным членом семьи,

**3.5.2.** совмещение работы с обучением,

**3.5.3.** финансовые затруднения в семье;

**3.5.4.** необходимость ухода за членом семьи с инвалидностью;

**3.5.5.** Возникновения по прежней работе обстоятельств, угрожающих жизни

или здоровью работника.

**3.6.** Работник может быть временно переведен на другую работу без его согласия, по инициативе **Работодателя** в связи с производственной необходимостью и простоем.

Простоем не по вине работника 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:

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

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

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 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.

**3.7. Работодатель** обязуется представить **Профсоюзному комитету** не менее чем за двух месяцев 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 30 % списочной численности работников **Предприятия**.

**3.8. Работодатель** обязуется организовать переподготовку и переобучение работников, подпадающих под сокращение численности.

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

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

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

в) 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 1 дня в неделю в течение срока предупреждения, в любое удобное для него время.

**3.10.** В случае, если работники в соответствии с частями первой и второй 103 статьи 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.

**3.11. Профсоюзный комитет** имеет право принимать участие в решении вопросов обеспечения занятости, защиты высвобождаемых работников, а также иных вопросов защиты социально-экономических прав и интересов работников на **Предприятии**. (Ст.27 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

**3.12. Работодатель** не привлекает работников **Общества** к принудительному труду, в том числе к различным работам по благоустройству территорий, а также в сельском хозяйстве.

**3.13. Профсоюзный комитет** осуществляет общественный контроль по предотвращению привлечения работников **Общества** к принудительному труду, в том числе к различным работам по благоустройству территорий, а также в сельском хозяйстве.

#### IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

**4.1.** На **Предприятии** принимается следующая продолжительность рабочей недели:

- а) для работников, занятых на работах с нормальными условиями труда – не более 40 часов;
- б) для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов;
- в) для работников, являющихся инвалидами I и II-групп - 36 часов.

**4.2.** Для работников, имеющих особый характер работы и работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда рабочее время устанавливается в соответствии с Постановлением Кабинета Министров № 133 от 11.03.1997 г.

**4.3.** 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.

**4.4.** 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.

**4.5.** Дополнительно к случаям, предусмотренным законодательством, **Работодатель** по просьбе работника устанавливает сокращенный рабочий день или рабочую неделю с сохранением при этом заработной платы в полном размере работникам, предупрежденным о предстоящем прекращении трудового договора по инициативе **Работодателя**, кроме случаев расторжения договора за виновные действия работника.

**4.6.** В АО «Elektrqishloqqurilish» продолжительность рабочего времени (смены) устанавливается 12 часов в сутки с применением суммированного учета рабочего времени. При этом соблюдается годового 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).

**4.7.** При повременной оплате труда работникам, занятым по режиму с суммированным учетом рабочего времени, гарантируется выравнивание размера заработной платы, выплачиваемой ежемесячно с последующей корректировкой по итогам учетного периода. При этом переработка сверх нормального числа рабочих часов в течение учетного периода по желанию работника оплачивается по расценкам сверхурочной работы или компенсируется отгулом.

**4.8.** Привлечение к сверхурочным работам может производиться только с согласия работника.

**4.9.** 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) необходимость предотвращения или ликвидации последствий аварий, несчастного случая, стихийного бедствия, других чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

б) для работников, желающих добровольно участвовать в общенародных благотворительных хашарах.

**4.10.** Продолжительность отпуска для каждой специальности определяется в зависимости от условий труда.

Продолжительность основного отпуска для промышленно – производственного персонала (в.т.ч. АУП) составляет 15 рабочих дней и дополнительно отраслевой 6 дней – всего 21 рабочих дней. Для непромышленного персонала (садовник, технички) – 15 рабочих дней. Для работников сторожевой охраны – 21 календарных дней (15+6).

**4.11.** Работникам предоставляется дополнительные оплачиваемые отпуска за общий стаж работы в размерах (в рабочих днях):

При стаже:

- от 1 до 3 лет – 1 день;
- от 3 до 5 лет – 2 дня;
- от 5 до 10 лет – 3 дня;
- от 10 до 15 лет – 4 дня;
- от 15 до 20 лет – 5 дня;
- свыше 20 лет – 6 дня.

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

- бракосочетание работающих - 5 дня;
- бракосочетание детей - 3 дня;
- по случаю рождения ребенка (отцу) - 2 дня;
- похорон близких родственников (родителей, супруги/а/, детей, родных братьев и сестер) - 4 дня
- по случаю похорон близких родственников: супруг (а), родители (отец, мать), дети, родные братья, сестры, - 4 дня.

**4.13. В стаж работы, дающий право** на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью от двух до четырех недель.

**4.14.** Помимо категорий работников, поименованных в ст.144 Трудового кодекса Республики Узбекистан, отпуск по желанию работника должен предоставляться в летнее или другое удобное для него время:

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

б) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

в) членам молодых семей, получивших ипотечные кредиты в коммерческих банках в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан № УП-3878 от 18.05.2007г.;

г) работающим пенсионерам.

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

4.16. По заявлению работника ему может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между ним и **Работодателем**, но не может в общей сложности превышать трех месяцев в течение двенадцатимесячного периода.

4.17. Помимо категорий работников, поименованных в 150 ст. Трудового кодекса (участники войны 1941-1945 годов и приравненные к ним по льготам лица, работающие инвалиды I и II группы, женщины, воспитывающие двух и более детей в возрасте до двенадцати лет) отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке до 14 календарных дней ежегодно:

- а) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;
- б) членам молодых семей в возрасте до тридцати лет;
- в) работающим пенсионерам.

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

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

В связи с предоставлением вышеуказанного(ых) дополнительного(ых) нерабочего(их) дня (дней) продолжительность ежегодных основных и дополнительных трудовых отпусков работников не изменяется.

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

5.1. На **Предприятии** применяются повременная и сдельная формы оплаты труда.

5.2. Оплата труда производится по Единой тарифной сетке по оплате труда.

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

5.4. На **Предприятии** обеспечивается тарификация работников не ниже, чем по 1-разряду Единой тарифной сетки по оплате труда (с тарифным коэффициентом не менее 1,126).

5.5. Средняя заработная плата по **Предприятию** будет доведена до уровня не ниже 4 кратного размера минимального размера оплаты труда, установленной в

Республике Узбекистан. При этом тарифная часть фонда оплаты труда составит не менее 50%.

#### 5.6. Сроки выдачи заработной платы:

- за первую половину месяца 15 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца.

При совпадении дня оплаты труда с выходным или праздничным днём оплата производится накануне этого дня.

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.

5.7. С согласия работника допускается выплата части причитающейся ему заработной платы, не превышающей 50 % выплачиваемой суммы, путем зачисления на его пластиковую карточку.

5.8. При задержке оплаты труда работникам по сравнению со сроками, установленными в п. 5.6 настоящего Договора:

5.8.1. по вине обслуживающего банка - **Работодатель** обязуется выставить требования к банку об уплате штрафа (по договору на обслуживание, заключенному в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 264 от 22.06.2001г.) и направить взысканные средства в фонд оплаты труда;

5.8.2. из-за просроченной дебиторской задолженности - **Работодатель** обязуется взыскать дебиторскую задолженность вместе со штрафами и пеней и направить взысканные средства в фонд оплаты труда;

5.8.3. из-за отсутствия средств на расчетных счетах - **Работодатель** обязуется получить кредит в коммерческом банке для выплаты заработной платы (в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №88 от 19.03.2002г.);

5.9. При задержке по вине **Работодателя** (в том числе из-за несоблюдения п.5.8.1, 5.8.2, 5.8.3.) оплаты труда, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, по сравнению с установленными сроками, **Работодатель** выплачивает денежную компенсацию работнику в размере 10 %, но не ниже 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан за каждый день просрочки.

5.10. **Работодатель** проводит согласование с **Профсоюзным комитетом** локальных актов по оплате и нормированию труда, а также порядка их введения.

5.11. Премирование работников осуществляется на основании Положения о премировании работников **Общества**. (Приложение № \_\_\_\_).

5.12. На **Предприятии** устанавливаются следующие виды и размеры повышенной оплаты, надбавок, доплат и компенсаций:

5.12.1. оплата за работу в ночное время - в полуторном размере;

5.12.2. оплата за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни

– в двойном размере;

**5.12.3.** надбавки за работу в многосменном режиме 20 %;

**5.12.4.** размер доплаты работникам за совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ определяется по соглашению сторон трудового договора, но не может быть менее 20 % от должностного оклада (тарифной ставки). (При этом выполняются требования «Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей», утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №297 от 18.10.2012 г.);

**5.12.5.** компенсационные выплаты при командировках в пределах Республики Узбекистан и на период повышения квалификации на обязательных курсах повышения квалификации в интересах **Работодателя**, а также в случаях, предусмотренных локальными документами, предусмотренные «Инструкцией о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан» (утв. Министерством финансов и Министерством труда и социальной защиты населения 24.07.2003г. №83 и №7/12, зарегистрирована Министерством юстиции Республики Узбекистан №1268 от 29.08.2003г.) и согласно статье 171 Трудового кодекса Республики Узбекистан включающие в себя:

- а) расходы на проезд в соответствии с нормативами;
- б) расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (в том числе по найму жилого помещения);
- в) суточные расходы в размере 10 процентов от минимального размера оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан;
- г) иные расходы, понесенные **Работником** с разрешения или ведома работодателя;

**5.12.6.** компенсационные выплаты при командировках за пределы Республики Узбекистан, в соответствии с «Положением о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан (утвержденным Приказом министра финансов от 19.10.2015 г. № 92, зарегистрированным Министерством юстиции 19.11.2015 г. №2730);

**5.12.7.** 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 02.04.1999г.;

**5.12.8.** 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;

**5.12.9.** возмещение следующих дополнительных расходов работника при переезде на работу в другую местность по приглашению **Работодателя**:

- а) расходы по переезду и провозу имущества;
- б) расходы по устройству на новом месте;
- в) иные расходы, понесенные работником, по соглашению с **Работодателем**;

**5.12.10.** компенсация в размере 10% к должностным окладам уборщиков туалетов за использование в процессе работы дезинфицирующих средств.

**5.13.** Премирование работников в размере до 2-х минимальный размер оплаты труда установленной в Республике Узбекистан к гос. праздникам отмечающимся в Республике, при положительном финансовом состоянии

**5.14.** Работодатель выплачивает водителям и механизаторам ежемесячную надбавку за классность в размерах к тарифной ставке: 2 класс – 10% и 1 класс – 25%.

**5.15.** Оплата труда студентов высших и учащихся средних специальных профессиональных учебных заведений, проходящих производственную практику на **Общества**, производится в соответствии с «Положением о порядке прохождения производственной практике учащихся профессиональных колледжей на предприятиях, в организациях, учреждениях», утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 40 от 11 февраля 2009 г.

**5.16.** 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 Предприятия в новых условиях оплаты труда.

**5.17.** Работникам, имеющим научные степени и научные звания, выплачивается ежемесячно надбавка в размере 20 % от должностного оклада.

**5.18.** В соответствии с Конвенцией МОТ №100 “О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности” производится приравнение оплаты труда мужчин и женщин за работу равной ценности, но выполняемую в разных условиях, с использованием разных способностей и навыков, а также с невязанной ответственностью согласно Перечню профессий и должностей, приведенному в **Приложении № \_\_\_\_**.

**5.19.** В соответствии с действующими Положениями осуществляются следующие выплаты:

- Положение «О порядке выплаты за выслугу лет в АО «Elektrqishloqqurilish»;
- Положение «О выплатах материальной помощи и доплаты к отпуску работникам АО «Elektrqishloqqurilish»;
- Положение «О выплате единовременного вознаграждения работникам АО «Elektrqishloqqurilish» при прекращении трудовой деятельности в связи с выходом на пенсию»;
- Положение «О единовременном премировании в связи с юбилейными датами работников АО «Elektrqishloqqurilish»;
- Положение «О порядке и условиях выплаты премии работникам АО «Elektrqishloqqurilish» за производственные результаты работы по итогам года»;
- Положение «О материальном стимулировании членов наблюдательного совета, исполнительного органа, членов ревизионной комиссии, актива акционерного общества (членов трудового коллектива общества)»
- Положение «О единовременном поощрении работников АО «Elektrqishloqqurilish» за выполнение особо важных производственных заданий»
- «Положение о рабочем времени и времени отдыха работников предприятий АУП АО «Elektrqishloqqurilish», несущих дежурство.

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

## VI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

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

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

**6.2. Работодатель и Профсоюзный комитет** обязуются:

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

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

денежными вознаграждениями;

объявлением благодарности;

ценными подарками;

туристической поездкой;

предоставлением путёвок в санаторий-профилакторий **Предприятия**, санатории и дома отдыха Республики Узбекистан и зарубежных стран.

**6.3. Профсоюзный комитет** будет способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей со стороны работников.

**6.4.** Работники обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину и дресс-код.

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

**7.1. Работодатель** вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен вред, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Возмещение вреда в этом случае осуществляется за счет прибыли **Предприятия**.

**7.2.** Работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, несут полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему ценностей на основании специального письменного договора. Перечень категорий работников, с которыми необходимо заключить договоры о полной материальной ответственности, приведен в **Приложении № 26**.

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

**7.3.** Перечень подразделений, где при совместном выполнении работ работниками, непосредственно обслуживающими материальные ценности, вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность, приведен в **Приложении № 27**.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА**

### **Обязательства Работодателя**

**8.1.** Выделяет средства на охрану труда (ежегодно в период действия договора) на 2020 год 57 млн.сумов:

на специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты 55 млн.сумов.

Размер всех запланированных и согласованных к выделению средств постоянно увеличивается пропорционально повышению размера минимальный размер оплаты труда в течение срока действия коллективного договора.

**8.2.** Составляет Соглашение по охране труда (План улучшения условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий и включает на смету



расходов) и по согласованию с **Профсоюзным комитетом** прилагает к коллективному договору (**Приложение № \_\_\_\_**).

**8.3.** 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. Вместе с этим, учреждает отдельный Фонд охраны труда и расходует его на финансирование мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников и охрану труда.

**8.4.** 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.

**8.5.** 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.

**8.6.** 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.

**8.7.** 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. В организации, насчитывающей пятьдесят и более транспортных средств, также создает службу по безопасности дорожного движения или вводит должность специалиста по безопасности дорожного движения.

Функции службы охраны труда могут осуществляться также профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда на договорной основе.

**8.8.** Анализирует положение дел с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями за прошлый год до первого февраля следующего года, подводит итоги выполнения комплексного плана по улучшению охраны и условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий.

**8.9.** Приобретает для комнат техники безопасности оргтехнику, уголки охраны труда, необходимые технические средства, учебные и наглядные принадлежности, агитационно-пропагандистские средства, плакаты и другие принадлежности для обучения по охране труда и обеспечивает их сохранность.

**8.10.** Обеспечивает выполнение всех мероприятий, связанных с подготовкой **Общества** к работе в осенний (зимний) сезон до 25 августа (1 октября), а также

бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений и сохранность их в надлежащем состоянии (по отделениям конкретно указываются здания или комнаты, в которых требуется ремонт, реконструкция или новое строительство).

**8.11.** Проводит страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, аттестацию рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, а также обеспечивает проведение предварительного и последующих периодических медицинских осмотров работников (работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров) (Приложение № ).

**8.12.** В назначенные сроки, согласно списку, определенному в приложениях №29 и №31 к коллективному договору, бесплатно обеспечивает молоком (другими равноценными продуктами питания), лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой (для работающих в горячих цехах), специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на работах, дающих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

**8.13.** Устанавливает сокращенное рабочее время для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, а также предоставляет дополнительной отпуск за работу в неблагоприятных и особых условиях труда, тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях.

**8.14.** Составляет список профессий и должностей, дающих право для бесплатного получения гигиенических средств занятым на работах с неблагоприятными, вредными, и связанными с загрязнениями условиями труда и обеспечивает их выдачу.

**8.15.** Обеспечивает постоянное содержание в порядке территории Общества, точное обозначение требуемых размеров промежутков мест проходов и переходов, безопасность использования внутреннего транспорта Общества.

**8.16.** Обеспечивает неукоснительное следование должностных лиц и инженерно-технических работников требованиям охраны труда, правилам технологической дисциплины, графикам планово-предупредительных ремонтных работ, бесперебойной работы вентиляции и аспирационного оборудования. Не допускает работы неисправного оборудования. В целях обеспечения безопасности труда обеспечивает своевременную покраску соответствующих мест оборудования, а также труб с горячей или холодной водой, паровых и газовых труб в цвета, указанные в требованиях нормативных документов.

**8.17.** Организует работы по обучению работников охране труда, а также проверке их знаний. В соответствии с разработанными руководствами для каждой профессии обеспечивает своевременное проведение инструктажа по охране труда и постоянного контроля.

**8.18.** После избрания уполномоченных по охране труда, организывает в течение одного месяца после избрания их учебу с участием профкома.

**8.19.** Уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него функций еженедельно предоставляет рабочее время не менее двух часов с сохранением за это время среднего заработка по месту работы (должности). Морально и материально стимулирует, премирует по итогам года уполномоченных по охране труда за добросовестную работу по улучшению условий труда работников.

**8.20.** Берет на себя обязательство обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, проведении технологических процессов, а также при применении сырья и материалов, производстве работ и оказании услуг.

**8.21.** Обеспечивает своевременную выплату работникам, которые имеют право на получение ежемесячного пособия в счет возмещения за вред в размере, предусмотренном в случае травм, профессиональных заболеваний или других телесных повреждений, причиненных работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей.

**8.22.** Производит оплату в размере 100% от среднемесячной заработной платы при временной нетрудоспособности работника, связанной с производственной травмой или профессиональным заболеванием.

**8.23.** Обеспечивает своевременное расследование и регистрацию несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников на производстве.

#### **8.24. Права профессиональных союзов в обеспечении охраны труда**

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

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

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

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

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

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

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов, на заседаниях врачебно-трудовой экспертной комиссии;

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

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

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

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

#### **8.25. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом:**

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

- проводит республиканский смотр-конкурс по организации общественного контроля по охране и безопасности труда по всем номинациям («самое лучшее предприятие по организации работ охране труда», «самая лучшая профсоюзная организация по содействию созданию здоровых и безопасных условий труда, а также защите трудовых прав для работников», «самый лучший уполномоченный по охране труда», «молодой специалист по охране труда») и рекомендует победителей вышестоящим профсоюзным организациям;

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

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

- устанавливает порядок материального стимулирования работников, не допустивших нарушений правил и норм охраны труда в течение года, денежной премией в размере 2- кратной установленной минимальный размер оплаты труда. Кандидатуры работников, согласованные руководителями цехов, отделов, участков, бригад с соответствующей профсоюзной организацией, рекомендуются к поощрению после обсуждения на собрании трудового коллектива.

### **IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

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

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

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

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

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

**9.3. Работодатель** обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности:

**9.3.1.** 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;

**9.3.2.** работникам, стоящим на учете по социально значимым заболеваниям в зависимости от продолжительности уплаты ими взносов на государственное социальное страхование (общего стажа работы) - в размере от 60 до 100 процентов заработка;

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

**9.4.** Работникам, проработавшим на **Обществе** не менее 10 лет, производится доплата в случае временной утраты трудоспособности до фактического заработка.

**9.5.** В соответствии со ст. 10 Закона Республики Узбекистан «О накопительном пенсионном обеспечении граждан» **Работодатель** обязуется ежемесячно вносить дополнительные взносы в размере 1% заработной платы на индивидуальные накопительные пенсионные счета работников.

**9.6. Работодатель** обязуется не реже одного раза в год проводить за счет средств **Общества** вакцинацию работников от болезней, представляющих эпидемиологическую угрозу.

**9.7. Работодатель** обязуется выплачивать пенсии в полном размере работающим пенсионерам за истекший месяц одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца. (В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 12 декабря 2018 года № УП-5597 «О дополнительных мерах по усилению социальной поддержки пенсионеров и повышению эффективности системы пенсионного обеспечения граждан»).

**9.8. Работодатель** при наличии собственных средств обязуется произвести выплату пенсий и пособий в день выплаты заработной платы за счет собственных средств, с ежемесячным покрытием выплаченных сумм за счет средств Пенсионного фонда. (В соответствии с п.41 «Положения о порядке распределения единого

социального платежа, а также уплаты сумм по возмещению расходов и осуществления организациями расходов на выплату пенсий, пособий и иных выплат», зарегистрированного в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 3 ноября 2016 года за №2836).

**9.9.** Работодатель по представлению П.К. может оказывать единовременную материальную помощь работникам предприятия в случае:

- 9.9.1.** необходимости лечения работника;
- 9.9.2.** тяжелого материального положения;
- 9.9.3.** похорон ближайших родственников;
- 9.9.4.** получения травмы;

**9.10.** Предоставлять временную финансовую помощь на возвратной основе работникам общества для оплаты индивидуальных контрактов на обучение их детей;

**9.10.1** На улучшение жилищных условий работников:

- для покупки жилья – до 150 МРОТ установленной в Республике Узбекистан, со стажем работы в данном обществе не менее 3-х лет.

- для ремонта жилья до 50 -ти МРОТ установленной в Республике Узбекистан, со стажем работы в данном обществе не менее 1- го года.

Решение об оказании временной финансовой помощи на возвратной основе и сроки устанавливаются решением администрации исходя из положительных финансовых показателей и возможности предприятия.

**9.11.** Женщинам, уходящим в отпуск по уходу за ребенком, работодателем выплачивается материальная помощь в размере 0,5-ти МРОТ по Республике Узбекистан.

**9.12.** Работодатель оказывает единовременную материальную помощь с целью социальной защиты работников предприятия в следующих случаях:

**9.12.1.** В случае смерти работника предприятия в размере до 5-ти МРОТ, установленных в Республике Узбекистан.

**9.12.2.** В случае смерти пенсионера предприятия в размере до 1,5-ти МРОТ зарплат, установленных в Республике Узбекистан.

**9.12.3.** В случае смерти ближайших родственников (отец, мать, дети, муж, жена) в размере 5-ти МРОТ, установленных в Республике Узбекистан.

**9.12.4.** Выплачивать компенсации по декретным отпускам беременных женщин (до и после родов).

**9.13.** Ветеранам войны и приравненным к ним лицам работодатель выплачивает единовременную материальную помощь ко «Дню памяти и почестей» в размере до 1-го МРОТ, установленных в Республике Узбекистан.

**9.14.** Работодатель компенсирует стоимость учебных принадлежностей и форм на каждого школьника малообеспеченных семей работников предприятия.

**9.15.** Работодатель обязуется компенсировать работникам ежемесячно стоимость питание в размере 50% от МРОТ, установленной в Республике Узбекистан.

**9.16.** Работодатель ежегодно на зимний период обеспечивает выплату работникам, числящимся в списке предприятия денежную компенсацию на закупку

сельхоз продукции в размере до 4-ех МРОТ установленных в Республике Узбекистан.

**9.17.** Работодатель исходя из финансовых возможностей предприятия оказывает полную или частичную оплату, но не ниже 50 % работникам, нуждающимся в операциях и стационарных лечениях заболеваний, по представлению необходимых документов решением администрации и профсоюзного комитета.

**9.18.** В целях материального стимулирования руководства общества, при перевыполнении годового бизнес плана чистой прибыли более чем в двух кратном размере, разрешить на выделение денежных средств для приобретения жилья с согласия наблюдательного совета в установленном порядке.

**9.19.** Работодатель обязуется выплачивать единовременные премии работникам при прекращении трудовой деятельности в связи с выходом на пенсию в порядке и размерах, определенных положением АО «Elektrqishloqqurilish».

**9.20.** За счет предприятия организовать отдых и оздоровление в санаторно-курортных учреждениях Республики Узбекистан пяти работников, в том числе не менее троих тяжелобольных одиноких пенсионеров, инвалидов и членов малообеспеченных семей.

**9.21.** Работнику, уходящему в очередной трудовой отпуск, Работодателем выплачивается материальная помощь в размере до одного должностного оклада на профилактическое лечение.

**9.22.** Работодатель покрывает ежемесячные транспортные расходы работника в размере 0,5-ти МРОТ, установленной в Республике Узбекистан.

**9.23.** Работодатель оплачивает учебу на контрактной основе в ВУЗ-ах республики по специальностям, необходимым предприятию.

**9.24.** В целях материального стимулирования рабочих-служащих предприятия оказывается материальная помощь в размере должностного оклада в случае вступления в брак работника, в случае бракосочетания детей работников, проработавших на предприятии не менее одного года.

**9.25.** Предприятие обеспечивает проведение летнего отдыха детей работников в ДОЛ. Для погашения полной стоимости путевок в ДОЛ предусматривается выделение средств из расчета;

- 22,5 % из средств бюджета социального страхования от стоимости сметы социального страхования;

- 25 % из средств профсоюзного бюджета от стоимости сметы социального страхования;

- 27,5 % за счет родительских взносов от стоимости сметы социального страхования;

- Оставшаяся часть за счет предприятия.

При этом, дети из малообеспеченных, многодетных семей и детей инвалидов обеспечиваются бесплатно.

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

### **10.1. Работодатель обязуется:**

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

**10.1.2.** ежемесячно перечислять на расчетный счет **Профсоюзного комитета** 1% от ФОТ для проведения культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, организации экскурсий по историческим местам республики, приобретения билетов на концерты, в театры и парки культуры и отдыха, на оказание материальной помощи, поощрения и установления доплат для штатных работников Профсоюзного комитета. *(Ст.18 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).*

### **10.2. Для улучшения культурно-просветительской работы стороны обязуются:**

**10.2.1.** выделить помещение для комнаты «Духовности и просветительства» и оборудовать его согласно Рекомендациям, утверждённым СФП 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;

**10.2.2.** Организация уголков «Книголюб» и проведение конкурса «Самый лучший книголюб»;

**10.2.3.** в рамках выполнения Государственных программ проводить среди трудящихся и молодёжи творческие встречи с представителями науки, литературы, искусства, передовиками производства, познавательные вечера-диспуты, беседы на различные темы;

**10.2.4.** развивать за счёт средств **Общества** пополнять книжный фонд библиотеки новой литературой, совместно с общественными организациями, фондами проводить в них мероприятия, направленные на пропаганду национальной идеи и совершенствование духовно-просветительной работы;

**10.2.5.** всячески способствовать развитию художественной самодеятельности среди трудящихся и членов их семей, содержательно организовывать их досуг в свободное время, проводить экскурсии по историческим городам республики и местным достопримечательностям, посещения театров и концертов;

организовать коллективный и семейный отдых работников, предусматривающий ежегодное направление на отдых не менее 10% работников вместе с членами семьи за счет внебюджетных средств **Общества** (внутренний туризм);

предоставлять работникам в соответствии с трудовым законодательством выходных дней (отгулов) в удобное для них время за счет неиспользованной части



отпусков с целью поездок и отдыха;

**10.2.6.** отмечать всенародные и другие праздники, организовывать в честь праздников конкурсы профессионального мастерства и художественной самодеятельности;

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

**10.3.** Для распространения здорового образа жизни среди работников и членов их семей в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О физической культуре и спорте», стороны обязуются:

**10.3.1.** создавать материальные и иные условия для занятий физической культурой и спортом (выделить специальные спортивные помещения), внедрить производственную гимнастику в трудовом коллективе;

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

**10.3.3.** обеспечивать сотрудников и членов их семей льготными билетами в спортивные кружки в соответствии с их интересами;

**10.3.4.** 10-е число каждого месяца объявлять «Днем спорта», создавать спортивные площадки, формировать коллективы физической культуры и улучшать их работу;

**10.3.6.** укреплять связи с унитарным предприятием «Управление физической культуры и спортивного оздоровления» Федерации профсоюзов Узбекистана.

## **XI. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН.**

### **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

**11.1.** Стороны обязуются неукоснительно соблюдать принципы недискриминации в сфере трудовых отношений, равенства прав и равенства возможностей, равной оплаты за труд равной ценности.

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

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

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

Конвенция №103 «Об охране материнства»;

Конвенция №105 «Об упразднении принудительного труда»;

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

**11.3.** 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).

#### **11.4. Работодатель обязуется:**

**11.4.1.** обеспечить опережающее обучение высвобождаемых женщин востребованным на рынке труда профессиям;

**11.4.2.** создать возможности для повышения квалификации и реализации права женщин на дополнительное образование;

**11.4.3.** организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению по инициативе **Работодателя** (создание временных трудовых коллективов для решения возникающих на **Обществе** задач);

**11.4.4.** организовать надомный труд для женщин, труд которых на **Обществе** временно не может использоваться;

**11.4.5.** переводить производственные подразделения, укомплектованные квалифицированными женскими кадрами, с согласия занятых в них женщин, на неполное рабочее время вместо их высвобождения в связи с сокращением объема производства;

**11.4.6.** отдавать предпочтение при организации переобучения с последующим трудоустройством после реконструкции **Предприятия** (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на **Предприятие**;

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

**11.4.8.** продлевать по сравнению с законодательно установленной продолжительностью оплачиваемые отпуска по беременности и родам на \_\_\_\_\_ месяцев (календарных дней);

**11.4.9.** оказывать ежемесячную материальную помощь женщинам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком от 2 до 3 лет, в размере 1 го минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан;

11.4.10. для женщин, имеющих несовершеннолетних детей установить сокращенный на 2 часов рабочий день и оказывать им материальную помощь ежегодно в суммарном размере 50% от минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан;

11.4.11. 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;

11.4.12. предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет (10-12 лет), дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы или с частичной оплатой в количестве 3 дней в месяц;

11.4.13. создать кабинеты психологической разгрузки, оздоровительные комплексы;

11.4.14. проводить бесплатное лечение беременных женщин в медицинских (санаторно-курортных) учреждениях или в санатории-профилактории за счет прибыли Общества;

11.5. Стороны обязуются соблюдать следующие гарантии и предоставлять льготы в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»:

11.5.1. возложение обязанностей обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин на уполномоченное лицо **Общества** и его структурных подразделений;

11.5.2. создание равных прав и возможностей для женщин и мужчин при приеме на работу и продвижении по службе;

11.5.3. устранение неравенства в оплате труда женщин и мужчин.

11.6. 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 МОТ №103).

11.7. Для работниц, имеющих детей, время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, включается в стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск.

11.8. **Профсоюзный комитет** обязуется содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь **Работодателю** в выполнении социальных программ **Предприятия**, направленных на улучшение условий труда и охраны здоровья женщин.

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

**12.1.** Для более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии **Предприятия**, а также усиления социально-экономической 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 «О минимальном возрасте для приема на работу» и №182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда»;**

**принимать активное участие в обеспечении выполнения Программы дополнительных мер, направленных на реализацию государственной молодежной политики;**

**создать совет молодых специалистов, проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;**

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

**оказывать содействие укреплению потенциала молодежи через проведение учебы по получению современных знаний, обучению иностранным языкам, повышению компьютерной грамотности;**

**производить оплату из средств Предприятия стоимости аренды жилья молодым специалистам, малообеспеченным работникам.**

**12.2.** В соответствии с законодательством для целей настоящего Договора используются термины «молодежь», «молодая семья», «молодой специалист», определенные Законом Республики Узбекистан №ЗРУ-406 «О государственной молодежной политике».

**12.3.** 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).

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

**12.4.1.** необходимое для совмещения работы с учёбой начало и окончание ежедневной работы;

**12.4.2.** сокращение рабочей недели еще на 10%;

**12.4.3.** предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков 2 рабочих дней в год;

**12.4.4.** предоставление отпусков без сохранения заработной платы не менее 14 календарных дней ежегодно.

**12.5. Работодатель** оплачивает работникам, совмещающим работу с обучением, проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно для участия в лабораторно-экзаменационной сессии один раз в год (а также для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи выпускного экзамена) в размере 50 процентов стоимости проезда.

**12.6. Работодатель** обязуется:

а) предоставлять дополнительные льготы, в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда лицам моложе восемнадцати лет, а также выпускникам профессиональных образовательных учреждений, проводить их оздоровление в санатории-профилактории **Предприятия**;

б) вести целенаправленную работу по подготовке молодых специалистов в образовательных учреждениях профессионального образования, привлечению их на **Предприятие**;

в) внедрить систему «Наставник-ученик» в трудовом коллективе. При этом, сотрудникам, трудоустроенным на работу впервые после окончания учебного заведения, в течение первого года назначить опытного работника в качестве наставника и поощрять наставников из числа работников в размере 50 процентов минимального размера оплаты труда, установленной в Республике Узбекистан;

г) для подготовки кадров, необходимых **Обществу**, производить частичную оплату обучения по контрактам 2 студентов высших учебных заведений;

д) выступать гарантом при предоставлении банком долгосрочных кредитов (ссуд) молодым работникам, молодым семьям;

е) предоставлять беспроцентные ссуды:

работникам – членам молодых семей - для приобретения товаров длительного пользования преимущественно отечественного производства, а также для жилищного строительства;

работникам, призываемым на военную службу в мобилизационном призывном резерве – для внесения денежных взносов на специальный счет Министерства финансов Республики Узбекистан;

ж) установить доплату в размере 20 % должностного оклада (тарифной ставки) представителям молодежи, выполняющим наряду со своей основной работой и общественную нагрузку на **Общества**;

з) подготовить талантливых молодых специалистов по необходимым для **Общества** специальностям в зарубежных высших учебных заведениях, с возмещением образовательно контрактных выплат за счет заработной платы или за счет **Общества**;

и) организовать стенд «Самый активный молодой сотрудник» на **Общества**.

**12.7. Профсоюзный комитет** обязуется:

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

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

в) содействовать привлечению к руководству производственной практикой учащихся и студентов высококвалифицированных рабочих, руководителей, специалистов, а также содействовать прикреплению наставников к молодым работникам;

г) добиться проведения инструктажа по охране труда, обеспечения спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, молоком и лечебно-профилактическим питанием для учащихся и выпускников профессиональных учебных заведений, проходящих практику или трудоустроенных на **Обществе**;

д) обеспечить заключение трудовых договоров и ознакомление с коллективными договорами работников, трудоустроенных в **Общества** после окончания профессиональных учебных заведений;

е) проводить работу по обеспечению закрепления на рабочих местах молодых работников;

ж) наладить учет каждого молодого специалиста с момента принятия на работу и осуществлять мониторинг его дальнейшего повышения квалификации на Предприятии или в учебных курсах;

з) на основании 84 и 247<sup>1</sup> статей Трудового кодекса Республики Узбекистан проводить общественный контроль по недопущению установления предварительного испытания при приеме на работу выпускников средних специальных, профессиональных образовательных учреждений и высших учебных заведений, поступающих на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, а также уведомлению работодателем местного органа по труду при прекращении с ними трудового договора по инициативе **Работодателя** до истечения трехлетнего срока со дня заключения трудового договора.

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

к) с использованием методов "Трибуна молодых", "Свободное мнение" организовать непосредственное или анонимное представление в сборные ящики свободных мнений молодых работников по различным аспектам трудовых отношений (условия труда, морально-психологический климат в коллективе, инновационные идеи, неправомерные действия руководящих работников, дискриминация и т.д.).

### **ХIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**13.1.** Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального

партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению настоящего **Договора**. Спорные вопросы разрешаются на основе взаимного доверия и уважения в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

**13.2.** Индивидуальные трудовые споры и конфликты разрешаются Комиссией по трудовым спорам, состоящей из 6 членов (по 3 от каждой стороны), создаваемой на паритетных началах **Работодателем и Профсоюзным комитетом** на срок действия настоящего **Договора**.

**13.3.** Деятельность Комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии с законодательством и Положением (**Приложение №34**), разработанным на основе Рекомендаций, утвержденных Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан (12.01.2015 г. №20-66 с, 15.01.2015 г. №01-СП) по согласованию с Министерством труда и социальной защиты населения.

**13.4.** Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, определяемом законодательством Республики Узбекистан.

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

**14.1.** **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» и другими законодательными актами Республики Узбекистан.

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

**14.3.** **Профсоюзный комитет** имеет право на осуществление общественного контроля на рабочих местах за соблюдением **Работодателем** требований нормативно-правовых актов и нормативных документов в области технического регулирования, касающихся социально-экономических прав и интересов работников, а также настоящего **Договора**. **Работодатель** обязан рассматривать представления об устранении нарушений законодательства и в течение недельного срока сообщить профессиональному союзу о результатах рассмотрения. (Ст.34, 46 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

**14.4.** **Работодатель** признаёт **Профсоюзный комитет** в качестве единственного представительного органа работников **Общества**.

**14.5.** **Работодатель** гарантирует:

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

производить перечисление в профсоюзную организацию удержанных через бухгалтерию 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.

**14.6.** 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», зарегистрированной в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 15 марта 2012 года за № 2342.

**14.7. 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 вопросам и вопросам социально-экономического развития **Предприятия**;

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

г) исходя из финансовой возможности поощрять активных членов **Профсоюзного комитета** и его комиссий.

**14.8. Профсоюзный комитет** обязуется:

а) содействовать выполнению текущих и перспективных планов работы **Предприятия** поддерживать и развивать инициативу и творчество работников;

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

в) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, содействовать повышению правовых знаний работников;

г) защищать права членов профсоюза на труд;

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

е) обеспечивать заявки работников льготными путевками в оздоровительные учреждения для отдыха и оздоровления работников и членов их семей в пределах норм, утвержденных Советом Федерации профсоюзов Узбекистана;

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



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

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

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

**14.9.** Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах (в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»), **Работодатель** обязуется предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии — другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, другой организации.

**14.10.** Председателю Профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, производится ежемесячно за счет средств **Общества** доплата в размере 30% от должностного оклада.

**14.11.** В соответствии со 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях», а также п.12 «Положения об уполномоченном по охране труда» (зарегистрированного в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 18 декабря 1995 года за №196) 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.

**14.12.** Представителям трудящихся, не освобожденным от основной работы, предоставляется еженедельно не менее 30 % от рабочего времени для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также, предоставляется время для краткосрочного обучения по профсоюзным вопросам с сохранением средней заработной платы.

**14.13.** **Работодатель** обязуется компенсировать за счет средств **Общества** расходы (проезд, суточные, гостиничные и т.д.), связанные с краткосрочными (до 2 недель) командировками для участия Представителей трудящихся на учебных, культурно-просветительских и спортивных мероприятиях, организуемых вышестоящими профсоюзными организациями.

**14.14.** 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» и 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им правах».

14.15. На **Предприятии** строго соблюдаются требования Конвенции Международной организации труда № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы».

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

15.1. **Профсоюзный комитет** имеет преимущественное право на ведение коллективных переговоров с **Работодателем**, заключение коллективного договора от имени работников, интересы которых он представляет, а также, осуществляет общественного контроля за его исполнением. (Ст.29 и 34 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

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

15.3. Стороны обязуются 1 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.

15.4. На общем собрании (конференции) трудового коллектива заслушивается отчет **Работодателя** о полном выполнении обязательств по не привлечению к принудительному труду работников **Предприятия**.

15.5. Стороны признают и обязуются выполнять: Генеральное, отраслевое (тарифное), территориальное (региональное) соглашения. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, **Работодатель** и **Профсоюзный комитет** обязуются в двух недельный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении настоящего **Договора**.

15.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем **Договоре**, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по **Договору**.

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

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

15.9. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

15.10. Настоящий **Договор** не позднее одного месяца с момента подписания вывешивается на видном месте, издается в виде брошюры тиражом 20 экземпляров. С текстом **Договора** и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров, отделе охраны, отделе труда и заработной платы, юридическом отделе **Общества** и **Профсоюзном комитете**.

15.11. Изменения и дополнения, вносимые в настоящий **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**.

**15.12.** Приложения к настоящему **Договору** являются его неотъемлемой частью.

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

**16.1.** Профсоюзный комитет вправе в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия настоящего **Договора**, внести представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа **Работодателя** удовлетворить эти требования **Профсоюзного комитета** или не достижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством. *(Ст.46 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»)*.

**16.2.** Должностные лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по настоящему **Договору**, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан и настоящим **Договором**.