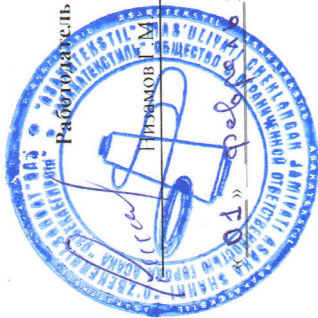


Одобрен на общем собрании
трудового коллектива
« 1 » 02 2024 г.
Протокол № 12

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ООО «ASAKA TEXTILE»
на 2024 - 2029 годы

На основании решения общего собрания трудового коллектива коллективный договор подписали:



Председатель представительского
органа работников

Абашова Т.А.

« 01 » 02 2024 г.

При подписании коллективного договора присутствовали члены комиссии
по социально-трудовым вопросам:

Представители работодателя

Бойназаров Д.С.

Гойипова У.А.

Гуломов М.И.

Представители работников

У.Хайитохунова

И.Мингбоев

О.Каюмов

Андижан 2024

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее «Договор») является правовым актом о труде, регулирующим индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения в ООО «ASAKA TEXTILE».

Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель, в лице Низамов Г.М. (далее «Работодатель»)

- работники, в лице Абашова Т.А. (далее «Председатель представительного органа работников»)

1.2. Договор вступает в силу с 01 марта 2024 года и действует до 31 декабря 2029 года. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят действующий.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на Работодателя и всех работников Организации, 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 бывших работников, пострадавших в результате увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей в этой Организации;
- 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;

1.4. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

1.5. Во всех ссылках на трудовое законодательство и иные правовые акты о труде имеется ввиду их редакция на момент заключения настоящего Договора.

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными актами всех работников Организации, 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 Указом Президента Республики Узбекистан № 158 от 11

сентября 2023 года — “О Стратегии «Узбекистан — 2030»”, Стороны договорились осуществлять мероприятия, направленные на сокращение производственных затрат, снижение себестоимости продукции и недопущение репутационных рисков за счет:

проведения активной инвестиционной политики, направленной на модернизацию, техническое и технологическое обновление производства, реализацию проектов производственной, транспортно-коммуникационной и социальной инфраструктуры;

освоения выпуска принципиально новых видов продукции (работ, услуг) и технологий, обеспечения на этой основе конкурентоспособности товаров и услуг на внешних и внутренних рынках;

проявления должной осмотрительности при выборе организаций, поставляющих сырье, материалы и комплектующие, с точки зрения соблюдения ими 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 и труд равной ценности и недискриминации в трудовых отношениях);

реализации гибкой ценовой политики.

2.3. Для улучшения деятельности Организации Работодатель обязуется:

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

б) своевременно обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материальными, 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) проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в Организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях (Условия, порядок организации, а также формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей);

д) создавать условия для эффективной организации наднадного труда, предусматривающие предоставление и техническое обслуживание необходимого оборудования, обеспечение инструментами, принадлежностями, материалами и полуфабрикатами, обязательное обучение наднадников правилам техники безопасности и другие меры;

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

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

з) соблюдать интересы работников при приватизации Организации, ведомственного жилья и других объектов социального назначения;

и) развивать рационализаторскую работу;

к) поощрять работников, способствующих повышению эффективности работы Организации, экономии сырья, материалов, энергетических и других ресурсов;

д) беспрепятственно допускать представителей Представительного органа работников на рабочие места для выполнения своих задач;

2.4. Представительный орган работников обязуется:

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

б) обеспечить эффективное функционирование в интересах Организации и работников представителей Представительного органа работников, а также входящих в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников;

в) способствовать устойчивой деятельности Организации присущими 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 Организацией, введение дополнительных льгот (гарантий) в коллективный договор исходя из интересов работников и с учетом финансовых возможностей Организации, 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) инициировать участие в отраслевых конкурсах;

ж) проводить общественный контроль за соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов о труде.

з) содействовать соблюдению в Организации 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 постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10 мая 2018 года № 349 «О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в Республике Узбекистан».

и) своевременно рассматривать представление работодателя касательно дачи согласия на прекращение трудового договора по инициативе работодателя;

к) рассматривать информацию работодателя об изменении условий труда, а также о предстоящем массовом высвобождении работников и вносить работодателю предложения по смягчению последствий данных мероприятий.

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.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Индивидуальные трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в

соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан.

3.2. В случаях и порядке, установленных законодательством или иными правовыми актами о труде либо уставом Организации, индивидуальные трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате отбора кандидатов на вакантные должности;

назначения на должность или утверждения в должности;

направления на работу уполномоченными государственными органами;

выдачи подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан;

согласия обоих родителей или одного из родителей (лица, заменяющего родителей);

принятия судебного решения о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор;

признания судом отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера, индивидуальными трудовыми отношениями.

- предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу
- беременным женщинам;
- лицам не достигшим 18-летнего возраста;
- после окончания учебного заведения, (если сотрудник принимается по специальности);

- работникам, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев;

- работникам приглашенным работодателем;

- внутренним совместителям;

- а также, для которых установлена заработная плата, эквивалентная минимальному размеру оплаты труда, установленному в Республике Узбекистан;

3.4. Работодатель обеспечивает обязательную регистрацию заключения, прекращения и изменения трудовых договоров в межведомственном аппаратно-программном комплексе "Единая национальная система труда" в порядке, определенном законодательством.

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

3.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде, трудовым договором, а также настоящим Договором работник вправе потребовать от работодателя изменения условий труда при продолжении работы по обусловленной в трудовом договоре трудовой функции. Заявление работника об изменении условий труда должно быть рассмотрено Работодателем не позднее трех дней после его подачи.

3.7. Помимо случаев, предусмотренных ст. 142 Трудового кодекса Республики Узбекистан просьба работника о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению Работодателем, когда такая работа имеется в Организации и при наличии следующих уважительных причин:

3.7.1. необходимость ухода за больным членом семьи.

3.7.2. совмещение работы с обучением,

3.7.3. необходимость ухода за членом семьи с инвалидностью в период обострения хронических заболеваний;

3.7.4. По состоянию здоровья;

Оплата труда при таком переводе в первые две недели производится по прежней работе. По истечении двух недель оплата производится по фактически выполняемой работе.

Срок такого перевода устанавливается по соглашению сторон.

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

Помимо случаев, приведенных в части 2 ст.145 Трудового кодекса Республики Узбекистан производственной необходимостью для временного перевода работника на другую работу по инициативе работодателя может являться необходимость выполнения срочных и неотложных работ, связанных:

3.8.1. с непредвиденным ростом объема производства;

3.8.2. с периодом переклещения договора аутсорсинга со сторонней организацией;

3.8.3. с получением срочных государственных заказов;

Периоды перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью или простоем не могут превышать совокупно 60 календарных дней в течение одного календарного 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.

3.9. О решении прекращения трудового договора по инициативе Работодателя (кроме случаев, предусмотренных законодательством Республики Узбекистан) Работодатель письменно уведомляет об этом Представительский орган работников. В свою очередь, Представительский орган работников в письменной форме должен сообщить о принятом решении по вопросу согласия на прекращение с работником трудового договора в десятидневный срок со дня получения письменного представления должностного лица, обладающего правом прекращения трудового договора. Если по истечении указанного срока Представительский орган работников не сообщил о принятом решении, то работодатель вправе без согласия Представительского органа прекратить трудовой договор с работником в установленном настоящим Кодексом порядке.

3.10. При уклонении работника от прохождения обязательного медицинского осмотра или невыполнении им рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам проведения обследований, а также в случае отказа работника от прохождения профилактической прививки (при отсутствии противопоказаний на состоянии здоровья), вводимой в порядке, установленном законодательством, на основании решения Главного государственного санитарного врача Республики Узбекистан при наличии угрозы распространения карантинных и других опасных для человека инфекционных заболеваний, Работодатель вправе не допускать его к работе.

3.11. Работодатель не менее чем за два месяца предоставляет Представительскому органу работников информацию о возможном массовом высвобождении работников и проводит консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения.

3.12. 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) осуществление добровольного ухода работников (в период действия предупреждения) по соглашению сторон с выплатой соразмерной денежной компенсации, соответствующей сроку предупреждения. В этом случае основание прекращения трудового договора не изменяется;

в) заключение договора с Центром содействия занятости и монополизмом "Ишга мархамат" на переобучение и переквалификацию высвобождаемых работников;

г) предоставление работнику, получившему предупреждение о предстоящем прекращении трудового договора в связи с сокращением численности, права на свободный от работы день для поиска новой работы с оплатой этого времени, исходя из расчета одного дня в неделю в течение срока предупреждения, в любое удобное для него время.

3.13. В случае, если при рассмотрении вопроса о прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг) определено, что работники обладают равной квалификацией и производительностью труда и не имеют друг перед другом преимущественное право или предпочтения в оставлении на работе кроме указанных обстоятельств в 167 статье Трудового кодекса Республики Узбекистан, могут учитываться обстоятельства:

- а) стаж работника в организации;
- б) знание и опыт работника;
- в) посещаемость и ответственность;
- г) лояльность сотрудника

и другие обстоятельства требующие рассмотрения.

3.14. Работникам устанавливаются следующие дополнительные гарантии при выплате выходного пособия за счет средств **Работодателя**:

а) включение в стаж работников в отрасли или по профессии в соответствии с трудовой деятельностью работников в размер выходного пособия, периодов трудовой деятельности работников в отрасли или по профессии в соответствии с трудовыми законодательствами.

в) зачет в названный стаж работы, влияющий на размер выходного пособия, для работников, поступивших на работу в данную **Организацию** по пригласению работодателя, времени работы в той организации, где работник трудился ранее;

3.15. Представительный орган работников осуществляет общественный контроль по предотвращению привлечения работников **Организации** к принудительному труду в том числе к различным работам по благоустройству территорий и в сельском хозяйстве, а также к принудительной подписке на газеты и журналы.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В **Организации** нормальная продолжительность рабочего времени для работника не может превышать сорока часов в неделю при пятидневной или шестидневной рабочей неделе.

4.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- а) для работников, которым установлена нормальная продолжительность рабочего времени:
 - при шестидневной рабочей неделе - семь часов;
 - при пятидневной рабочей неделе - восемь часов;

б) для работников в возрасте до восемнадцати лет - продолжительность, установленной ст. 416 Трудового кодекса;

в) для работников с инвалидностью - продолжительность, установленной частью второй статьи 427 Трудового кодекса;

г) для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, - продолжительность, установленной ст. 478 Трудового кодекса.

4.3. Работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных и опасных производственных факторов, на основе аттестации рабочих мест по условиям труда и безопасности оборудования, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю.

Перечень таких работ и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении приведены в **Приложении №5**.

4.4. Просьба работника об установлении неполного рабочего времени подлежит удовлетворению в случаях, предусмотренных ст. 186 Трудового кодекса, а также при наличии одного из следующих оснований:

- а) совмещение работы с обучением;
- б) профилактическое лечение;
- в) взамен сокращения численности в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ;
- г) необходимость соблюдения религиозного поста;
- д) необходимость ухода за больным членом семьи;

4.5. Оплата труда **Работника** за работу в режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, но не ниже ставки Единой тарифной сетки по оплате труда.

4.6. 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.

4.7. Работникам предоставляются следующие дополнительные перерывы в течение рабочего дня (смены), включаемые в рабочее время:

- а) в связи с никотиновой зависимостью;
- б) принятия участия в родительских собраниях, проводимых в общеобразовательных школах;
- в) на полдник;
- и другие перерывы по усмотрению руководителя.

4.8. При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем в **Организации** является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота.

4.9. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа **Организации**.

Перечень заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, включает:

- а) выполнение срочных заданий, а также органов государственной власти и

управления в пределах их компетенции;

б) срок выполнения заказа;

в) выполнение работ, связанных с неотложным ремонтом, обслуживанием, погрузочно-разгрузочными работами, которые не могут быть приостановлены;

Количество выходных и праздничных нерабочих дней, когда работники привлекаются к работе в эти дни, ограничиваются 25 (двадцати пяти) днями в течение календарного года.

4.11. Работодатель обязуется обеспечивать доставку на работу и с работы работников при условии позднего начала и/или окончания работы (после 22 часов) дежурным транспортом.

4.12. Ежегодный основной трудовой отпуск для всех работников устанавливается продолжительностью 21 (двадцать один) календарных дней.

4.13. Работники, занятые в неблагоприятных условиях труда, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск согласно аттестации рабочих мест.

Перечень работ, профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск, продолжительность отпусков, порядок и условия их предоставления.

4.14. За каждые пять лет работы в Организации или отрасли работнику предоставляется ежегодный дополнительный трудовой отпуск продолжительностью от двух до восьми календарных дней.

4.15. Помимо периодов, предусмотренных в ст.226 Трудового кодекса Республики Узбекистан, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной трудовой отпуск и дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в одной организации или отрасли, включаются:

а) время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью от 14 (четырнадцати) календарных дней в течение рабочего года;

б) при возобновлении трудового договора с работником, ранее прикомандированным к другому работодателю на срок менее одного календарного года, если в организации, куда он был прикомандирован ему не был предоставлен трудовой отпуск;

4.17. Дополнительно к категориям работников, предусмотренным ст.227 Трудового кодекса Республики Узбекистан, до истечения шести месяцев работы ежегодный трудовой отпуск по желанию работника предоставляется:

а) работникам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям;

б) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

в) одновременно с трудовым отпуском супруга (супруги);

4.18. Дополнительно к категориям работников, предусмотренным ст.228 Трудового кодекса Республики Узбекистан, ежегодный трудовой отпуск по желанию работника должен предоставляться в удобное для него время:

а) работникам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям;

б) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

в) работающим пенсионерам;

г) одновременно с трудовым отпуском супруга (супруги);

4.19. Дополнительно к случаям, предусмотренным ст.229 Трудового кодекса Республики Узбекистан работники имеют право на перенесение ежегодного трудового отпуска на другой срок:

а) при наличии оплаченной путевки в санатории или дома отдыха;

б) в случае смерти близких родственников;

в) при проведении свадебных торжеств самого работника или его детей

е) в связи с совершением правонарушений;

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

4.21. По желанию Работника, на основании его письменного заявления при прекращении трудового договора (кроме случаев прекращения трудового договора за виновные действия (бездействие) работника) ему предоставляются неиспользованные ежегодные трудовые отпуска с последующим прекращением трудовых отношений.

4.22. Работодатель обязуется удовлетворить просьбу работника о предоставлении ему социальных отпусков с сохранением заработной платы в случаях:

а) смерти близких родственников – 3 дня;

б) проведения свадебных торжеств самого работника или его детей – 3 дня;

в) в случае стихийного бедствия – 2 дня;

г) в связи с новосельем – 2 дня;

д) при провах ребенка в первый класс – 1 дня;

е) отцу ребенка в связи с рождением ребенка - 2 дня;

ж) в день вакцинирования от коронавирусной инфекции – 2 дня;

К близким родственникам относятся: родители, братья, сестры, дети и супруги работника.

4.23. Работнику может предоставляться отпуск с частичным сохранением заработной платы с предельной продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года.

а) в период действия карантинных ограничений, связанных с пандемией;

б) при невозможности возвращения из зарубежной поездки по уважительным причинам по окончании трудового отпуска;

в) в связи с осуществлением ремонтных работ дома по ликвидации аварийной ситуации;

4.24. Размер сохраняемой за работником заработной платы не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда. Если в период нахождения работника в отпуске с частичным сохранением заработной платы минимальный размер оплаты труда был повышен, то должен быть произведен перерасчет, причитающегося работнику размера заработной платы с учетом этого повышения.

4.25. Размер частично сохраняемой за работником заработной платы при предоставлении отпуска с частичным сохранением заработной платы должен быть не менее 20% от среднего заработка. Время нахождения в отпуске с частичным сохранением заработной платы включается в стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск.

4.26. По письменному заявлению **Работника** ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между **Работником** и **Работодателем**, но не должна превышать непрерывно или суммарно трех месяцев в течение календарного года со дня предоставления последнего отпуска без сохранения заработной платы.

Помимо категорий работников, поименованных в ст. 242 Трудового кодекса Республики Узбекистан отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке до 14 календарных дней ежегодно:

а) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

кратной установленной минимальный размер оплаты труда отдельными работниками или их коллективными структурами (бригадами) за счет применения по своей инициативе новых приемов и методов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5.10. Срок действия временных норм может быть продлен **Работодателем** по согласованию с **Представительским органом работников**.

5.11. Помимо гарантийных выплат, гарантийных долат, компенсационных выплат, предусмотренных соответствующими частями ст.280, 281, 286 Трудового кодекса Республики Узбекистан, **Работодатель** обязан производить работникам другие гарантийные выплаты, гарантийные доплаты, компенсационные выплаты, установленные коллективными соглашениями и настоящим **Договором**.

5.12. В случае направления в служебную командировку на территории Республики Узбекистан работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя³.

При этом:

а) при отсуствии проездных документов оплата проезда при служебной командировке осуществляется в размере 20 процента от установленного размера базовой расчетной величины за каждый километр.

б) суточные расходы возмещаются 0,5 кратном размере от размера базовой расчетной величины

в) размер возмещения суточных расходов за гостиницу не должен превышать 0,5 кратного размера базовой расчетной величины.

5.13. Компенсационные выплаты при командировках за пределы Республики Узбекистан, устанавливаются в размерах не ниже, предусмотренных «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).

5.14. Работодатель оплачивает работнику за использование собственного имущества (инструменты, сырье и т.п.) в интересах Организации.

5.15. Исходя из финансовых возможностей Работодателя, в целях усиления материальной заинтересованности коллектива и отдельных работников в применении прогрессивных форм организации труда, повышения качества работы, росте профессионального мастерства, премирует по итогам конца месяца, квартала, полугодия и года.

Работникам, у которых заработная плата меньше установленной нормы (указывается в финансовых документах), каждый месяц выдается пакет продуктов питания.

5.16. Работникам устанавливаются надбавки за должностной стаж работы в данной Организации (в отрасли) в соответствии с **Приложением №10**.

5.17. Работодатель может по согласованию с **Представительским органом работников** устанавливать и другие надбавки работникам (например за высокое 1,5-

- б) работающим пенсионерам;
- в) при невозможности возращения по уважительным причинам из зарубежной поездки по окончании трудового отпуска;
- д) лицам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям;
- е) на профилактическое лечение;

V. ОПЛАТА ТРУДА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. В Организации применяются основная (базовая) и дополнительная (переменная) системы оплаты труда.

5.2. Средняя заработная плата по Организации будет доведена до уровня не ниже 3 кратного размера минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан. При этом основная (базовая) часть заработной платы составит не менее 50%.

5.3. Сроки выдачи заработной платы:

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

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или праздничным нерабочим днем заработная плата выплачивается накануне этих дней.

Работник письменно информируется о начислениях и удержаниях произведенных работодателем при расчете заработной платы работника.

5.4. За работником сохраняется его прежняя заработная плата на период освоения нового производства (продукции).

5.5. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, соответствующего продолжительности времени, отработанного сверхурочно. В этом случае сверхурочная работа оплачивается в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит.²

5.6. Оплата за работу в выходной или праздничный день производится не менее чем в два раза.

По желанию работника работа в выходной день или праздничный нерабочий день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. При компенсации работы в выходной день или праздничный нерабочий день предоставлением другого дня отдыха, оплата за такую работу производится не менее чем в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Оплата труда в ночное время производится в 1,5 размере, в многосменном режиме и ночной смене оплата за работу производится по системе основная (базовая) или дополнительная (переменная).

5.8. Разработка норм труда осуществляется Работодателем на основе анализа затрат труда на выполнение работниками трудовых функций в конкретных организационно-технологических условиях труда.

Введение, замена и пересмотр норм труда осуществляются **Работодателем** по согласованию с **Представительским органом работников**.

5.9. О введении, замене и пересмотре норм труда работник должен быть предупрежден заблаговременно, не менее чем за два месяца до дня их введения, замены, пересмотра.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) 1,5-

кратной установленной минимальный размер оплаты труда профессиональное мастерство, наставничество, за высокие достижения в труде, за сложность выполняемой работы, или за выполнение особо важных работ на срок их провозглашения).

5.18. Работникам, переезжающим по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность, а также выпускникам образовательных организаций, которым по распределению предоставлено рабочее место вне местности их проживания, компенсируется:

- а) стоимость проезда работника и членов его семьи (муж, жена, проживающие с ними члены семьи, находящиеся на их иждивении) в размере фактических затрат на приобретение проездных билетов;
- б) расходы по провозу имущества железнодорожным или автомобильным транспортом в количестве до 5 килограммов на самого работника и суммарно до 3 килограммов на переезжающих вместе с ним членов семьи;
- в) суточных за каждый день нахождения в пути в 0,5 кратном размере, предусмотренном для служебных командировок;
- г) расходы по найму (аренде) жилья, в случае если у переезжающего работника в данной местности отсутствует собственное жилье и работодатель не предоставил данному работнику и членам его семьи соответствующее жилье;
- д) единовременное пособие (подъемные) по новому месту работы, а также переезжающего работника на каждого переезжающего с ним члена его семьи, при условии, что эти члены семьи переезжают в течение двенадцати месяцев со дня предоставления работнику отдельного жилья.

При неявке работника на работу в другой местности, равно как в случае, если работник не приступил к работе без уважительной причины в сроки, установленные трудовым договором, а также, если трудовой договор с работником был прекращен по его инициативе либо по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновными действиями (бездействием) работника, работник (выпускник) обязан вернуть полученные средства.

Если работник не приступил к работе или прекратил трудовой договор до истечения одного года со дня начала работы по уважительной причине (заболевание, препятствующее продолжению работы, необходимость ухода за лицами, находящимися на иждивении, проживающими вне местности, в которой расположено место работы, и другие), то он обязан возратить работодателю полученные средства, за исключением стоимости проезда.

5.19. Работникам, направленным **Работодателем** на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, устанавливаются компенсационные выплаты за проживание вне места жительства в размере суточных при командировках.

5.20. Премирование работников осуществляется на основании Положения о премировании работников **Организации**.

5.21. Работникам устанавливаются доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест).

5.22. Отдельным категориям работников устанавливаются надбавки за работу в отдаленных местностях с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями труда.

VI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

6.1. Стороны обязуются обеспечивать и осуществлять контроль за выполнением трудовых обязанностей работниками согласно трудовым договорам, положений о подразделениях, должностных инструкций, правил этического поведения, Устава

Организации 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 Представительский орган работников** поощряют работников за достижения в труде и при достижении юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет):

- денежными вознаграждениями;
- объявлением благодарности;
- ценными подарками;
- туристической поездкой;

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

6.3. **Представительский орган работников** будет способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полностью, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей со стороны работников.

6.4. Работодатель имеет право применить к работнику нижеисследующие дисциплинарные взыскания:

- 1) выговор;
 - 2) штраф в размере не более 30% от среднемесячной заработной платы;
 - 3) штраф в размере не более 50% от среднемесячной заработной платы (соблюдая 270 статью трудового кодекса Республики Узбекистан);
 - 4) прекращение трудового договора (ст. 161 ч. 4, 5 ТК РУз);
- систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей, если ранее применялось дисциплинарные или материальные взыскания в течении года, либо применения к нему мер воздействия, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, за предыдущее нарушение трудовых обязанностей;
 - неоднократное грубое нарушение;
 - несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
 - несоблюдение условий трудового договора;
 - нарушения работником своих трудовых обязанностей решаются в зависимости от тяжести и легкости действия, совершенного в каждом конкретном случае, и последствий (убытков), возникших или возможных вследствие такого нарушения;

А также, нижеисследующие проступки:

- неисполнение или не надлежащее исполнение работниками своих трудовых обязанностей, не влекущей за собой уголовной ответственности;
- причинение ущерба работодателю в крупном размере (за действие (бездействие), при этом ущерб вымается не независимо от того, будет ли работнику применяться дисциплинарное взыскание);
- несоблюдение правил этикета, совершение бессовестных и аморальных действий;
- не приходить на работу без уважительной причины более 5 дней;
- скандалить (драться) на рабочем месте и участие в них;
- воровство;
- приходить на работу в алкогольном или наркотическом опьянении.

- и другие указанные в законодательствах проступки;

могут быть причиной прекращения трудового договора со стороны Работодателя.

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

6.6. В целях установления факта совершения работником дисциплинарного проступка, выявления вины работника в его совершении, причин и условий, способствовавших совершению работником дисциплинарного проступка, определения характера и размера возможного материального ущерба, причиненного работодателем проводятся служебные расследования.

6.7. Основаниями для принятия решения о проведении служебного расследования являются сообщения средств массовой информации, рапорт непосредственного руководителя работника, обращения физических и юридических лиц и иные сведения, дающие основание полагать, что работником совершен дисциплинарный проступок.

6.8. Работодатель вправе принимать решение о проведении служебного расследования. Решение о проведении служебного расследования оформляется соответствующим приказом.

6.9. Работник, в отношении которого проводится служебное расследование, должен быть ознакомлен с приказом работодателя о проведении служебного расследования и с составом комиссии по проведению служебного расследования под роспись.

Правила проведения служебного расследования указаны в Приложении №13 настоящего договора.

VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

7.1. Материальной ответственностью сторон трудового договора является юридическая ответственность, представляющая собой обязанность стороны трудового договора возместить вред, причиненный другой стороне, в порядке, предусмотренном законодательством.

Прекращение трудового договора не освобождает лицо от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба.

7.2. Трудовой договор или заключаемое в письменной форме дополнительное соглашение к нему, а также коллективный договор могут конкретизировать материальную ответственность сторон трудового договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем предусмотрено настоящим Кодексом.

7.3. Материальная ответственность сторон трудового договора наступает за вред, причиненный другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного деяния (действий или бездействия), и наличия причинно-следственной связи между виновным противоправным деянием и причиненным вредом, если иное не предусмотрено трудовым Кодексом или иными законами.

Каждая из сторон трудового договора должна доказать размер причиненного ей материального ущерба.

7.3. Дополнительно к случаям, предусмотренным ст.320 Трудового кодекса Республики Узбекистан, Работодатель обязан возместить Работнику в случаях:

- а) неправомерного лишения полностью или частично гарантийных выплат и доплат, доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий;

- б) неправомерного снижения Ключевых показателей эффективности (KPI).

7.4. Единовременное пособие, выплачиваемое Работодателем в связи с прекращением вреда здоровью Работника устанавливается в размере (не менее годовой) заработной платы, которая исчисляется на основе средней месячной заработной платы пострадавшего Работника.

7.5. Единовременное пособие, выплачиваемое Работодателем в связи со смертью кормильца от трудового увечья или профессионального заболевания, устанавливается в размере (не менее шестикратной) средней годовой заработной платы умершего.

7.6. При нарушении Работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при прекращении трудового договора и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) исходя из действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан за каждый день задержки, начиная со следующего дня после срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.7. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за обеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности. Перечень категорий Работников, с которыми необходимо заключить договоры о полной материальной ответственности, приведен в Приложении № 14.

7.8. Перечень подразделений, где при совместном выполнении работ Работниками, непосредственно обслуживающими материальные ценности, вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность.

VIII. БЕЗОПАСНОСТЬ И ГИГИЕНА ТРУДА Обязательства Работодателя

8.1. Выделяет средства на охрану труда, (сжогодно в период действия договора) эти средства:

- а) на улучшения условий труда, охраны труда, санитарно-лечебные мероприятия;

- б) на средства гигиены, распределяя по отраслям. (в соответствии с отраслевыми нормативными документами и коллективным договором)

- в) на специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;

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. Ежегодно составляет Соглашение по охране труда (План улучшения условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий и включает на смету расходов) и по согласованию с Представительным органом работников и прилагает к коллективному договору.

8.3. Выделяет на охрану труда необходимые средства в размере, определяемом законодательством, настоящим 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. Обязан обеспечивать условия труда, отвечающие требованиям безопасности

8.14. Обеспечивает постоянное содержание в порядке территории Организации, точное обозначение требуемых размеров проемных конструкций мест проходов и переходов, безопасность использования внутреннего транспорта Организации.

8.15. 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.

8.16. Организует проведение инструктажа работников по охране труда, обучение, переподготовку, повышение квалификации работников и проверку их знаний по вопросам охраны труда. Обеспечивает своевременное обучение работников на основании, разработанных для каждой профессии и вида работ методических указаний по охране труда, и осуществляет постоянный контроль. Для всех вновь принятых работников, работников, переводимых на другую работу, а также повторно принимаемых на работу, работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, оказанию помощи пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

8.17. Берет на себя обязательство обеспечивать безопасность работников при эксплуатации знаний, сооружений, оборудования, проведения технологических процессов, а также при применении сырья и материалов на производстве, производстве работ и оказании услуг.

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

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

8.20. Обеспечивает своевременное расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, а также профессиональных заболеваний.

Также, обеспечивает своевременное расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья, профессиональных заболеваний в отношении лиц, выполняющих работы (оказывающих услуги) по гражданско-правовым договорам.

8.21. Создает и эксплуатирует систему управления охраной труда, а также безопасностью и условиями труда в соответствии с нормативными требованиями охраны труда.

8.22. Своевременно рассматривает уведомления и представления Представительского органа работников, иных представителей, избранных работниками, о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных правовых актов о труде, принимает меры по устранению выявленных нарушений и информирует эти органы и представителей о принятых мерах и их выполнении.

8.23. Организует рабочие места отдельных категорий работников (совместителей, лиц принятых на работу индивидуальными предпринимателями, домашних и дистанционных работников самозанятых, надомников, вахтовиков и

и гитисны. Требования по охране труда определяются в законодательных актах, а также в нормативных актах в области технического регулирования в области охраны труда. Берет на себя обязательство разработать нормативные требования по условиям труда, соответствующим каждому рабочему месту.

8.5. В связи с изменением условий и процесса труда, а также повышением (изменением) требований к условиям труда работников, в целях охраны жизни и здоровья работников и сохранения их постоянной работоспособности в установленных условиях труда систематически вносит необходимые изменения.

8.6. Регулярно информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о действующем 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.

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, плакаты и наглядные принадлежности, агитационно-пропагандистские средства, учебные и другие принадлежности для обучения по охране труда и обеспечивает их сохранность.

8.10. Обеспечивает выполнение всех мероприятий, связанных с подготовкой **Организации** к работе в осенний сезон до 25 августа, зимний сезон до 15 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, проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда и травматичности оборудования, а также проводит предварительные (при заключении трудового договора) и периодические (в течение трудовой деятельности) обязательные медицинские осмотры работников (работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров).

8.12. В назначенные сроки, согласно списку, бесплатно обеспечивает молоком (другими равноценными продуктами питания), лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой (для работающих в горячих цехах), специальной одеждой, санитарной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников, занятых на работах, дающих право на бесплатное обеспечение. Средства индивидуальной и коллективной защиты работников должны соответствовать требованиям охраны труда и иметь сертификат соответствия.

8.13. Составляет список профессий и должностей, дающих право бесплатного получения гигиенических средств работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, в неблагоприятных природно-климатических условиях и обеспечивает их выдачу.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

9.1. Под профессиональной подготовкой работников понимается обучение работников, направленное на формирование теоретических и прикладных знаний, а также на выработку навыков и умений, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности. Профессиональная подготовка работников осуществляется в добровольном порядке по направлению работодателя в образовательных организациях.

Под переподготовкой работников понимается обучение работников с целью освоения новых профессиональных знаний, умений и навыков в связи с изменившимися требованиями к технологиям или процессу труда или для овладения новой профессией.

Под повышением квалификации понимается совершенствование уровня профессиональных знаний, умений и навыков работника, характеризующее подготовленность к выполнению работы по имеющейся у работника профессии и специальности.

9.2. Для профессий и должностей, прохождение переподготовки и повышение квалификации является обязательным для работника и **Работодателя**.

Необходимость переподготовки и повышения квалификации работников, порядок направления на переподготовку и повышение квалификации работников.

В случае направления работника как на обязательную для работодателя и работника, так и на добровольную переподготовку или повышение квалификации работодатель обязан сохранить за работником место работы (должность) и среднего заработную плату на время переподготовки или повышения квалификации.

Если переподготовка или повышение квалификации осуществляется вне постоянного места жительства работника, то работодатель обязан возместить дорожные расходы туда и обратно, а также расходы на проживание и выплатить суточные для питания в установленном порядке за каждый день нахождения работника на курсах переподготовки или повышения квалификации.

Формы переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются **Работодателем** по согласованию с **Представительским органом работников**.

9.3. Под наставничеством понимается разновидность переподготовки или повышения квалификации работников, при котором наиболее опытные работники организации (наставники) обеспечивают планомерную передачу знаний, навыков и умений, необходимых для осуществления конкретной трудовой функции менее опытным работникам.

Основанием для издания приказа об осуществлении наставничества является дополнительное соглашение к трудовому договору или трудовой договор с наставником, в случае если в него изначально были включены соответствующие условия о наставничестве. Под соответствующими условиями о наставничестве понимается порядок осуществления наставничества, рабочее время, затрачиваемое наставником на обучение менее опытного работника, размер оплаты труда за выполнение функций наставника и иные условия.

9.4. Работники при прохождении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации обязаны соблюдать правила, установленные в образовательной организации, представлять результаты прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работодателю. Работники при прохождении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации могут нести и иные

других) в соответствии с требованиями безопасности и гигиены труда.

8.26. Обеспечивает соблюдение «Временных санитарных правил и норм по организации деятельности государственных органов и иных организаций, а также субъектов предпринимательства в условиях ограничительных мер в связи с пандемией COVID-19 (СанПиН РУз N 0372-20)

8.27. Права Представительского органа работников в обеспечении безопасности и гигиены труда

Представительский орган работников, защищает права и законные интересы работников в области безопасности и гигиены труда.

Представительский орган работников, 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;

- 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.

8.28. Работодатель совместно с Представительским органом работников:

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

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

- устанавливает порядок материального стимулирования работников, не допустивших нарушений правил и норм охраны труда в течение года, денежной премией в размере 1,5-кратной установленной минимальной размер оплаты труда. Кандидатуры работников, согласованные руководителями цехов, отделов, участков, бригад с соответствующей профсоюзной организацией, рекомендуются к поощрению после обсуждения на собрании трудового коллектива;

- неукоснительно соблюдает требования Конвенции МОТ №187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда».

IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

обязанности, установленные Трудовым кодексом Республики Узбекистан, другими нормативно-правовыми актами, настоящим Договором и трудовым договором.

9.5. Работникам, обучающимся в образовательных организациях без отрыва от работы по трудовому договору, выполняющим учебный план, дополнительно к случаям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, гарантируется:

9.5.1. Необходимое для совмещения работы с учёбой начало и окончание ежедневной работы;

9.5.2. Предоставление отпусков без сохранения заработной платы не менее 14 календарных дней ежегодно.

9.5.3. предоставление отпуска с сохранением заработной платы и места работы обучающимся по заочной форме обучения.

Х. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

10.1. Одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до трех лет, работающего в **Организации**, продолжительность рабочего времени устанавливается в количестве тридцати пяти часов в неделю.

10.2. Работодатель обязуется проплачивать по сравнению с законодательно установленной продолжительностью оплачиваемые отпуска по беременности и родам на четыре с половиной месяцев (календарных дней);

10.3. Одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до двух лет, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по средней заработной плате.

10.4. Работодатель обязуется:

10.4.1. Обеспечить опережающее обучение высвобождаемых женщин востребованным на рынке труда профессиям;

10.4.2. Создать возможности для повышения квалификации и реализации права женщин на дополнительное образование;

10.4.3. Организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению по инициативе **Работодателя** (создание временных трудовых коллективов для решения возникающих в **Организации** задач);

10.4.4. 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;

10.4.5. Отдавать предпочтение при организации переобучения с последующим трудоустройством после реконструкции **Организации** (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться в **Организацию**;

10.4.6. Предоставить свободное время беременным женщинам на прохождение медицинского с сохранением заработной платы, если нет возможности прохождения медицинского вне рабочее время;

10.4.7. Предоставление гарантий и льгот на основе закона "О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин".

10.4.8. Возложение обязанностей обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин на уполномоченное лицо **Организации** и его структурных подразделений;

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

10.4.10. Устранение неравенства в оплате труда женщин и мужчин.

10.4.11. Содействовать реализации "Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года".

XI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

11.1. Для более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии **Организации**, а также усиления социально-экономической защищенности молодежи стороны договорились:

а) вести целенаправленную работу по неукоснительному соблюдению минимального возраста для приема на работу и нелопушению наихудших форм детского труда в соответствии с Конвенциями МОТ №138 «О минимальном возрасте для приема на работу» и №182 «О запрещениях и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда»;

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

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

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

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

е) поощрение молодых людей активных и энергичных в профсоюзной работе, добивающихся высоких результатов в трудовом процессе;

ж) обеспечить активное участие молодых сотрудников в культурно-просветительских мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. 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;

11.2.2. вести целенаправленную работу по подготовке молодых специалистов в образовательных учреждениях профессионального образования, привлечению их в **Организацию**;

11.2.3. привлечение высококвалифицированных рабочих, руководителей, специалистов для руководства производственной практикой учащихся и студентов;

11.2.4. Поощрять Наставников, принявших в ученики выпускников средних специальных, профессиональных учебных заведений;

11.2.5. для подготовки кадров, необходимых **Организации**, производить частичную оплату обучения по контрактам студентов высших учебных заведений;

11.2.6. выступать гарантом при предоставлении банком долгосрочных кредитов (ссуд).

11.2.7. предоставлять беспроцентные ссуды работникам, привлекаемым на военную службу в мобилизационном призывном резерве – для внесения денежных взносов на специальный счет Министерства финансов Республики Узбекистан;

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

11.2.9. организовать стенд «Самый активный молодой сотрудник» в **Организации**.

11.3. Представительский орган работников обязуется:

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

б) проводить работу по вовлечению молодых людей в деятельность Представительского органа работников, осуществлять систематическое моральное 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) добиваться 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 в **Организацию**;

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

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

ж) проводить в **Организации** 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.

з) 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.).

XII. НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

12.1. Для лиц с **инвалидностью** устанавливаются более льготные по сравнению с законодательно установленными условия труда, в том числе оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного трудового отпуска.

12.2. Формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты **совместителям** осуществляются в порядке, установленном работникам, для которых данная работа является основной.

Дистанционные работники

12.3. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части, при наличии у работодателя соответствующих технических и организационных возможностей преимущественное право для временного перехода и перевода на дистанционную работу дополнительно к категориям, имеющим поименованным в ст.458 Трудового кодекса Республики Узбекистан, имеют следующие категории работников:

- а) лица, проживающие на расстоянии 20 километров и более от рабочего места;
- б) лица, имеющие собственные технические и организационные возможности для дистанционной работы;

в) _____;

г) _____;

12.5. В случае если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный переход или перевод по основаниям, предусмотренным ст. 454 Трудового кодекса Республики Узбекистан, на дистанционную работу и невозможно установить для него неполное рабочее время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени в размер 2 (две) менее двух третей (тарифной ставки (оклада)).

12.6. Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, оргтехники, программно-технических средств, средств связи, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов, а также порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного трудового отпуска и иных видов отпусков определяются Положением о дистанционной работе (**Приложение №23**).

12.7. Продолжительность ежегодного трудового отпуска дистанционного работника составляет 21 календарных дней.

XIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

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

13.2. Работодатель обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности:

13.2.1. 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 аварий на Чернобыльской АЭС, работникам, эвакуированным и переселенным из зон радиоактивного загрязнения в результате аварии на Чернобыльской АЭС при заболеваниях 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, при временной нетрудоспособности работника вследствие трудового увечья и профессионального заболевания - в размере полного заработка;

13.2.2. 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;

13.2.3. родителям (лицам, их заменяющим, опекунам, попечителям), помещенным в карантин в связи с заражением коронавирусом инфекцией или подозрением на заражение, а также лицам, осуществляющим уход за их ребенком в возрасте до 14 лет, - в размере 100 процентов от средней заработной платы;

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

13.3. В соответствии со ст. 10 Закона Республики Узбекистан «О накопительном пенсионном обеспечении граждан» **Работодатель** обязуется ежемесячно вносить дополнительные взносы в размере 0,01% заработной платы на индивидуальные накопительные пенсионные счета работников.

13.4. **Работодатель** оказывает материальную помощь работникам в случае смерти родителей и близких родственников в 6 кратном размере минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

13.6. В случае смерти работника по причине, не связанной с выполнением трудовых обязанностей, его семье выплачивается материальная помощь из средств **Организации** в размере не менее 12 кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

13.7. Работнику, проработавшему в **Организации** (в отрасли) 50 и более лет, при уходе на пенсию по возрасту (по инвалидности) выплачивается выходное пособие в размере 3 кратного должностного оклада (среднего заработка) и вручается ценный подарок. (При этом время ухода на пенсию по возрасту, по достижению пенсионного возраста или позже не имеет значения.)

13.8. Оказывает материальную помощь членам многодетных и малообеспеченных семей, ветеранам войны и труда из числа бывших работников, несовершеннолетним детям умерших работников **Организации** в суммарном годовом размере 1 кратного минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

13.9. Оплачивает частично сумму путевки в лечебно-профилактические санатории работникам инвалидам, малообеспеченным и многодетным семьям.

13.10. оказывать материальную помощь работникам, на иждивении которых имеется ребенок с инвалидностью;

13.11. ежемесячно покрывать арендные расходы на жилье за счет **Организации** работникам, работающим в **Организации** и не имеющим постоянного жилья.

13.12. ежегодно к началу учебного года приобретать учебники и учебные принадлежности для детей из многодетных малообеспеченных семей, обучающихся в общеобразовательных школах

13.13. ежегодно организовывать за счет **Организации** вручение новогодних подарков для детей работников;

13.14. оплачивать для работников часть суммы стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря.

13.15. Оплачивает путевку в лечебно-профилактические санатории, оздоровительные лагеря работникам, имеющим ребенка с инвалидностью до 16 лет.

13.16. в целях содействия реализации задач, определенных в Постановлении Президента Республики Узбекистан №ПП-1875 от 10.12.2012 г. "О мерах по дальнейшему совершенствованию системы изучения иностранных языков" оказывать материальное содействие в обучении детей работников иностранным языкам.

13.17. **Работодатель** обеспечивает реализацию права работников на исключение от налогообложения сумм заработной платы, направляемых на оплату за обучение (свое обучение или обучение своих детей в возрасте до двадцати шести лет) в высших учебных заведениях Республики Узбекистан.

XIV. КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗИКУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

14.1. **Работодатель** обязуется:

14.1.1. передать в бесплатное пользование **Профсоюзному комитету** находящиеся на балансе **Организации** 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 работниками и их семьями;

14.1.2. 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 работников **Организации**.

14.2. Для улучшения культурно-просветительской работы стороны обязуются:

14.2.1. выделить помещение для комнаты «Духовности и просветительства» и оборудовать его согласно Рекомендациям, утвержденным 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;

14.2.2. организовать уголки «Книголюб» и проводить конкурсы «Самый лучший книголюб»;

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

14.3. В рамках программы "Ўзбекистон бўйлаб саёхат қил!" **Работодатель** обязуется:

а) в целях проведения экскурсий по историческим городам республики и местным достопримечательностям создавать для работников возможность осуществления местных путешествий один раз в год;

б) часть расходов по путешествиям покрывать за счет средств внебюджетных фондов и других источников, не запрещенных законодательством;

в) организовать коллективный и семейный отдых работников.

предусматривающий ежегодное направление на отдых не менее 10% работников вместе с членами семьи за счет внебюджетных средств **Организации** (внутренний туризм);

г) организовывать и проводить «Месячник внутреннего туризма», «Неделя внутреннего туризма» и «Дни внутреннего туризма», «Отпуск семейного путешествия»;

д) предоставлять работникам в соответствии с трудовым законодательством выходных дней (отпусков) в удобное для них время за счет неиспользованной части отпусков с целью поездок и отдыха.

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

14.4.1. создавать материальные и иные условия для занятий физической культурой и спортом (выделить специальные спортивные помещения);

14.4.2. организовать привлечение руководителей и всех работников к занятиям физической культурой и спортом (бегу, стритболу, футболу, бадминтону, волейболу, баскетболу, настольному теннису, плаванию и другим) в период после рабочего времени в определенные дни (не реже одного раза в неделю);

14.4.3. организовывать соревнования по различным видам спорта (футбол, волейбол, баскетбол и другие) между работниками **Организации**. Участников обеспечить спортивной одеждой, спортивным инвентарем. Победивших команд награждать за счет внебюджетного фонда **Организации**;

14.4.4. 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;

14.4.5. развивать деятельность имеющихся на балансе **Организации** спортивных сооружений, стадионов и спорт площадок, детских оздоровительных лагерей, оздоровительных учреждений, осуществляя за счет средств **Организации** их содержание, укрепление материально-технической базы, текущий и капитальный ремонт, обновление оборудования и спорт инвентаря;

XV. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

15.1. 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.

15.2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются Комиссией по трудовым спорам, состоящей из 6 членов (по 3 от каждой стороны), создаваемой на паритетных началах в **Организации** и ее структурных подразделениях **Работодателем и Представительским органом работников** на срок действия настоящего Договора.

15.3. Деятельность Комиссии по трудовым спорам и порядок ведения делопроизводства осуществляется в соответствии с законодательством.

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

XVI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

16.1. Работодатель и Представительский орган работников 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.

16.2. Работодатель соблюдает права Представительского органа работников, всемерно содействует его деятельности в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан, а также международными договорами и конвенциями МОТ, ратифицированными Республикой Узбекистан.

16.3. Работодатель признаёт Представительский орган работников в качестве единственного представительного органа работников **Организации**.

16.4. Работодатель обязуется:

а) до принятия решений по социально-экономическим и правовым вопросам, не включенным в коллективный договор, проводить предварительные консультации с Представительским органом работников;

б) по запросу Представительского органа работников предоставлять ему сведения по трудовым вопросам и вопросам социально-экономического развития **Организации**;

в) бесплатно обеспечивать Представительский орган работников помещением, транспортом, оргтехникой, средствами связи и доступа в Интернет, канцтоварами для выполнения уставной деятельности;

16.5. Профсоюзный комитет обязуется:

а) содействовать выполнению текущих и перспективных планов работы **Организации** 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 Представительского органа работников 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 промышленной санитарии;

е) обеспечивать заявки работников льготными путевками в оздоровительные учреждения для отдыха и оздоровления работников и членов их семей в пределах норм, утвержденных Федерацией 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 «Илонч», «Илонч-Доверие».

16.6. 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, делегированные Профсоюзным комитетом;

16.74. Наложение дисциплинарного взыскания, прекращение трудового договора по инициативе Работодателя с **Представителями работников**, 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».

XVII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

17.1. Представительский орган работников имеет преимущественное право на ведение коллективных переговоров с Работодателем, заключение коллективного договора от имени работников, интересы которых он представляет, а также, осуществлять общественный контроль за его исполнением.

17.2. Стороны обязуются оказывать содействие комиссии по социально-трудовым вопросам в контроле за выполнением настоящего Договора.

17.3. Стороны обязуются один раз в год проводить проверку выполнения настоящего Договора и результаты рассматривать на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

17.4. После подписания настоящего Договора стороны представляют его для регистрации в вышестоящий Представительский орган работников.

17.5. В целях регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, разработки проекта коллективного договора, организации контроля за его выполнением, а также контроля за выполнением иных локальных нормативных актов, принимаемых работодателем по согласованию с Представительским органом работников, в **Организации** организуется деятельность двусторонней комиссии по социально-трудовым вопросам, образуемой на равноправной основе.

Стороны настоящего Договора имеют право ставить вопрос о заслушивании на заседании данной комиссии отчета ответственных лиц, не обеспечивающих его выполнение.

17.6. 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.

17.7. Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью.

XVIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

18.1. Представительский орган работников вправе в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия настоящего Договора, внести представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в двухнедельный срок.

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

XIX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ДОГОВОРЕННОСТИ

19.1. Все, что не предусмотрено по тексту настоящего Коллективного Договора, регулируется действующим законодательством Республики Узбекистан.

19.2. Во исполнение и дополнение настоящего Коллективного Договора, на Предприятии могут приниматься иные локальные нормативные акты, по отдельным вопросам регулирования трудовых правоотношений.