

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ ПО РАЗВИТИЮ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И КОММУНИКАЦИЙ И РЕСПУБЛИКАНСКИМ СОВЕТОМ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ УЗБЕКИСТАНА НА 2017-2019 ГОДЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение (далее по тексту – Соглашение) разработано на основании Трудового кодекса Республики Узбекистан, законов Республики Узбекистан «Об охране труда», «О социальном партнерстве», «Об образовании», Национальной программы подготовки кадров, а также Закона РУз «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», ГЕНЕРАЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ, заключенного между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и Торгово-промышленной палатой Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2017-2019гг. и других действующих законодательных актов, а также в соответствии с нормативно правовыми актами, принятыми Министерством по развитию информационных технологий и коммуникаций в целях регулирования трудовых и правовых отношений в отрасли.

1.2. Соглашение является правовым документом, определяющим единые принципы, регулирующие социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения работников отрасли.

1.3. В целях реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, укрепления социального партнерства, соблюдать законные права Профсоюзов и объединений работодателей, не допускается препятствование их образованию и функционированию в порядке, установленном действующим законодательством (Конвенция №87 МОТ).

1.4. Соглашение заключается между Министерством по развитию информационных технологий и коммуникаций Республики Узбекистан и Республиканским Советом Профсоюза работников информационных технологий и массовых коммуникаций Узбекистана на 2017-2019 годы.

II. СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

С одной стороны – Министерство по развитию информационных технологий и коммуникаций Республики Узбекистан (далее по тексту — «Работодатель»), выступающее в качестве координирующего органа управления, уполномоченного для решения задач и проведения государственной политики в сфере связи и информатизации, представителя работодателей предприятий, учреждений и организаций, а также других хозяйствующих субъектов, в деятельности которых участвует через государственных поверенных.

с другой стороны — Республиканский совет профсоюза работников информационных технологий и массовых коммуникаций Узбекистана (далее по тексту – «Профсоюз»), выступающий от имени представительных органов работников предприятий, учреждений и организаций, а также других хозяйствующих субъектов в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.

2.2. Стороны Соглашения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых взаимоотношений, а также неукоснительного выполнения положений настоящего Положения.

III. СРОК ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

3.1. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует до 31 декабря 2019 года.

3.2. Стороны пришли к соглашению обсудить вопрос о продлении срока действия или принятия нового Соглашения за 3 месяца до окончания действия настоящего Соглашения. Если стороны не обсудили вопрос о продлении срока действия Соглашения, Соглашение будет продлено на три года.

3.3. Внесение изменений и дополнений в Соглашение производится по взаимному согласию Сторон, и оформляется совместным постановлением Сторон.

IV. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

4.1. Действие Соглашения распространяется на все хозяйствующие субъекты в отрасли связи, информатизации и телекоммуникаций.

Положения настоящего Соглашения реализуются путём заключения хозяйствующими субъектами собственных Тарифных соглашений, Единых коллективных договоров и коллективных договоров.

4.2. Стороны, заключившие настоящее Соглашение, не могут в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

5.1. Стороны стремятся к созданию условий для выполнения задач, определенных в Генеральном соглашении, а также социально-экономического развития хозяйствующих субъектов отрасли связи, информатизации и телекоммуникаций и считают целесообразным выполнить следующее:

5.1.1. Осуществлять политику структурных преобразований, техническое и технологическое перевооружение производства, совместно осуществлять работу по повышению конкурентоспособности национальной экономики за счет широкого внедрения информационно-коммуникационных систем.

5.1.2. Совершенствовать механизмы поощрения хозяйствующих субъектов, направляющих средства на модернизацию и развитие оказания услуг, производство и инфраструктуры.

5.1.3. Организация проведения в высших, средне-специальных учебных заведениях, а также в учреждениях повышения квалификации занятий на тему «Международные и национальные стандарты труда».

5.1.4. Осуществлять системные меры по повышению правовой грамотности руководителей, работников предприятий и организаций, выпускников учебных заведений.

5.1.5. Создать систему досудебной защиты трудовых прав работников на основе социального партнерства и взаимодействия в случаях, когда должностные лица не принимают мер по предотвращению нарушения трудовых прав и устранению выявленных правонарушений профсоюзами .

5.1.6. Дальнейшее совершенствование механизма обратной связи с работниками и населением по социально-трудовым вопросам через расширение сети колл-центров, телефонов доверия и виртуальных приемных.

5.1.7. Продолжать работы по развитию нормативной базы через создание условий для разработки научно обоснованных норм труда в отрасли.

5.1.8. Соблюдение в системе Министерства основополагающих конвенций Международной организации труда, усиление контроля над своевременной выплатой заработной платы, соблюдения стандартов минимального размера оплаты труда, установления минимального размера оплаты труда не ниже ставки первого разряда Единой тарифной сетки.

5.1.9. Обеспечение посредством коллективных договоров оптимального соотношения между тарифной и дополнительной к тарифу частями фонда оплаты труда.

5.1.10. Организация контроля и проведения общественного мониторинга за расширением видов услуг и созданием новых рабочих мест путем внедрения современных информационных технологий.

5.1.11. Всестороннее содействие реализации «Программы оказания медицинской помощи пожилым, одиноким и лицам с ограниченными физическими возможностями».

5.1.12. В рамках Государственных программ, принятых по инициативе Президента Республики Узбекистан, оказывать всестороннее содействие каждому работнику и членам его семьи в решении социальных проблем.

5.2. Во всех акционерных обществах и компаниях отрасли связи, информатизации и телекоммуникаций рекомендуется составить Тарифное соглашение и Единый коллективный договор между Работодателем и Республиканским советом профсоюза работников информационных технологий и массовых коммуникаций не позднее января, а на предприятиях, организациях и учреждениях коллективный договор между Работодателем и профсоюзным комитетом не позднее марта.

5.3. Министерство и работодатели признают:

- профсоюз – в качестве полномочного представителя работников хозяйствующего субъекта;

- уполномоченных по охране труда и членов комиссий по трудовым спорам – в качестве представителей трудового коллективов.

5.4. Республиканский совет совместно с министерством обязуются выполнять условия настоящего Соглашения путем составления Тарифного соглашения и Единого коллективного договора с акционерными обществами и компаниями и добиваться принятия коллективных договоров между соответствующими работодателями, независимо от формы собственности, и выборными профсоюзными органами.

5.5. Заключаемые коллективные договоры, вносимые в них изменения и дополнения, не должны нарушать (оказывать негативное воздействие) положения настоящего Соглашения и законодательных актов Республики Узбекистан. Отраслевое соглашение определяет для акционерных компаний, обществ основные принципы и подходы по заключению собственных Тарифных соглашений или Единых коллективных договоров.

5.6. Работодатель и профсоюзный орган имеют право предусматривать в Тарифных соглашениях и коллективных договорах более широкие социальные гарантии, чем указано в условиях настоящего Соглашения, для своих работников.

5.7. Работодатели не должны допускать включения в локальные документы (трудовой договор, правила внутреннего трудового распорядка, коллективные договора, должностные инструкции и т.д.) условий, противоречащих условиям настоящего Соглашения и действующим нормативно-правовым актам.

5.8. Работодатели за счет собственных средств хозяйствующего субъекта обеспечивают профсоюзы помещением, транспортом, современными средствами связи, оргтехникой, канцтоварами, необходимыми для осуществления указанной в уставе деятельности.

5.9. Стороны согласились рассматривать, обсуждать, принимать согласованные решения и рекомендации по вопросам:

5.9.1. заработной платы, в том числе повышения заработной платы и доходов, нормирования труда;

5.9.2. обеспечения занятости;

5.9.3. обеспечения безопасности труда и улучшения условий защиты труда и здоровья работников;

5.9.4. установления социальных гарантий для работников;

5.9.5. поощрения труда работников, в том числе вознаграждения и премирования работников за успехи в работе и особые заслуги в труде;

5.9.6. внесения в рамках своих полномочий в законодательные органы предложений по увеличению социальных гарантий работников;

5.9.7. введения дополнительных гарантий для женщин и молодежи;

5.9.8. духовно-просветительской работы, популяризации физической культуры, оздоровления трудящихся и членов их семей;

5.9.9. соблюдения законных прав профсоюзов и работодателей, не допущения препятствования их образованию и функционированию в порядке, установленном в законодательных актах.

5.10. Работодатели до принятия решения по социальным вопросам, не входящим в настоящее Соглашение и коллективные договоры, проводят предварительные консультации с профсоюзными органами, принимают во внимание их мнение и предложения.

5.11. Профсоюзные органы принимают участие при разработке ежегодных бизнес-планов предприятий.

5.12. Работодатели обеспечивают все структурные подразделения Отраслевыми, Тарифными соглашениями, коллективными договорами и принимают соответствующие меры для ознакомления всех работников с их содержанием.

5.13. Стороны считают целесообразным:

5.13.1. сохранить действующий порядок своевременной уплаты профсоюзных взносов с заработной платы работников путем перечисления через бухгалтерию хозяйствующего субъекта и учебного заведения с их письменного согласия. При этом ответственность за своевременное перечисление членских взносов возлагается лично на главного бухгалтера;

5.13.2. осуществлять перечисления из средств хозяйствующих субъектов профсоюзным комитетам на культурно-массовую, спортивную и оздоровительную работу в размерах, указанных в Тарифных соглашениях, Единых коллективных договорах и коллективных договорах;

5.13.3. учитывать мнение трудового коллектива при изменении организационной, правовой формы хозяйствующего субъекта.

5.13.4. Сотрудничать с выборным профсоюзным органом в рамках установленного трудового порядка, своевременно рассматривать предложения и требования, разрешение трудовых споров путем переговоров.

5.13.5. Поощрять работников, вносящих большой вклад в повышение эффективности труда, экономию сырья, материалов, энергии и других ресурсов.

5.13.6. Организовать проведение с новыми принятыми сотрудниками ознакомительного собеседования в соответствующем профсоюзном органе.

5.13.7. Рассмотреть в недельный срок представление соответствующего профсоюзного органа о недостатках в выполнении условий коллективного договора и дать обоснованный ответ в письменной форме.

5.13.8. Для участия в республиканских мероприятиях активистов профсоюза и работников организационные вопросы и служебная командировка осуществляется за счет средств хозяйствующего субъекта;

5.13.9. Соответствующие работодатели организует подписку на газеты и журналы, в том числе на газеты «Хабар», «Ишонч» и «Ишонч-Доверие».

5.13.10. Включить Председателя Республиканского совета и представителей соответствующего профсоюзного органа в состав коллегиальных органов, принимающих решения по социально-экономическим и правовым вопросам.

5.14. Профсоюзы осуществляют контроль над соблюдением Трудового законодательства, содействуют повышению правовых знаний работников, проводят среди членов профсоюза разъяснительную и организационную работу, направленную на укрепление трудовой, исполнительской дисциплины, принимают меры по предупреждению конфликтных ситуаций.

Защищают право членов профсоюзов на труд, дают бесплатные консультации и правовую помощь по вопросам соблюдения трудового законодательства, охраны труда и др. вопросам.

5.15. Стороны трудового договора (работодатель и работник), причинившие в связи с исполнением обязанностей в сфере труда вред другой стороне, возмещают его по правилам, установленным трудовым законодательством и другими нормативно-правовыми актами.

В трудовом договоре или заключаемом в письменной форме дополнительном соглашении к нему может конкретизироваться материальная ответственность сторон трудового договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем предусмотрено соответствующими нормами Трудового кодекса Республики Узбекистан.

5.16. Руководители отраслевых акционерных обществ и компаний совместно с профсоюзными лидерами продолжают практику проведения «Дня открытых дверей» по актуальным социально-экономическим вопросам.

5.17. Стороны взаимодействуют в вопросах защиты социально-экономических и трудовых прав работников вновь образованных и функционирующих предприятий путем составления коллективных договоров.

VI. О ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Признавая своей целью обеспечение эффективной деятельности рынка труда и повышения уровня занятости населения, в сфере создания новых рабочих мест, сохранения и развития потенциала кадров Стороны считают целесообразным:

6.1. Обеспечивать занятость и использование работников в соответствии с профессией, квалификацией и трудовым договором. Всесторонне содействовать трудоустройству выпускников отраслевых высших и средне-специальных учебных заведений и обеспечить их адаптацию.

6.2. В целях сохранения работников принимать меры по расширению производства, услуг в области информационных технологий и телекоммуникаций, а также созданию дополнительных рабочих мест.

При этом уделять особое внимание созданию постоянных рабочих мест, обеспечивающих стабильную заработную плату и безопасные условия труда.

6.3. В период временного перевода на другую работу по инициативе работодателя оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже прежнего заработка.

Предельные сроки перевода, конкретные размеры заработной платы и критерии производственной необходимости устанавливаются в локальных актах хозяйствующих субъектов, принимаемых совместно с профсоюзными комитетами, и оформляются приказами, распоряжениями работодателя о временном переводе работника.

6.4. При сокращении объемов производства, изменении организационно-правовой формы работодателя принимаются меры по переподготовке и переобучению кадров в установленном законодательством порядке, а также меры по заключению договора с органами по труду на переобучение и переквалификацию увольняемых работников.

6.5. В Тарифных соглашениях и коллективных договорах предусматриваются приоритетные условия обеспечения занятости женщин с детьми, работников пред пенсионного возраста и воинов-интернационалистов, лиц, утративших способность конкурировать на рынке труда на равных условиях и молодых специалистов, окончивших отраслевые учебные заведения.

6.6. При появлении у хозяйствующего субъекта вакантных или новых рабочих мест прием на работу производится на льготных условиях в первую очередь за счет работников, чьи рабочие места были сокращены, в соответствии с их квалификацией и опытом работы.

6.7. В случае если ликвидация или реорганизация хозяйствующего субъекта, частичная или полная приостановка производства ведут к сокращению рабочих мест или ухудшению условий труда, работодатели должны уведомить о своем намерении соответствующие профсоюзные органы не менее, чем за два месяца.

6.8. Конкретные меры по смягчению последствий сокращения численности и массового увольнения работников при ликвидации или реорганизации хозяйствующего субъекта предусматриваются в Тарифных соглашениях и коллективных договорах.

6.9. Работники пред пенсионного возраста и пенсионеры, подпавшие под сокращение и не продолжающие трудовую деятельность, считаются неработающими пенсионерами хозяйствующего субъекта и к ним применяются все социальные льготы для неработающих пенсионеров, установленные в Тарифных соглашениях и коллективных договорах.

6.10. При продаже акций иностранному инвестору в нормативных документах предусматриваются вопросы социально-экономической защиты работников с последующим обязательным обеспечением (сохранением) гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством.

6.11. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя (кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан и другими нормативными актами) производится с предварительного согласия профсоюзного органа.

Представление для получения согласия на прекращение трудового договора по инициативе работодателя рассматривается в соответствующем профсоюзном органе на основании «Порядка рассмотрения Представление работодателя в профсоюзном органе», утвержденным Решением Президиума Совета Федерации профсоюзов Узбекистана от 19.04.2016г. №2-11.

6.12. Просьба работника о временном переводе на другую работу подлежит удовлетворению, если эта просьба вызвана уважительными причинами и такая работа имеется у хозяйствующего субъекта.

Перечень уважительных причин для временного перевода, а также размер заработной платы устанавливаются в Тарифных соглашениях, коллективных договорах.

6.13. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за не обеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора.

Перечень категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, устанавливается в Тарифных соглашениях, коллективных договорах.

VII. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

7.1. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан работодатели обеспечивают следующую продолжительность рабочей недели:

7.1.1. Для работников с нормальными условиями труда – не более 40 часов;

7.1.2. Для работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда – не более 36 часов;

7.1.3. Для работников, являющихся инвалидами I и II группы, – не более 36 часов.

7.4. Стороны договорились о нижеследующем:

7.4.1. Сверхурочные работы, а также не предусмотренные графиком сменности работы в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни допускаются в исключительных случаях, предусмотренных в перечне, принимаемом по согласованию с профсоюзным комитетом;

7.4.2. В исключительных случаях продолжительность рабочего времени может устанавливаться сверхнормативного, но не более 12 часов в сутки при суммарном учете рабочего времени, с соблюдением годового баланса рабочего времени;

7.4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка, принимаемых в хозяйствующих субъектах по согласованию с профсоюзными комитетами;

7.4.4. Работодатель обеспечивает доставку дежурным транспортом на работу и с работы работников в отдаленные и труднодоступные районы, а также при позднем окончании работы.

Организация доставки работников на работу и обратно оговаривается в коллективных договорах;

7.4.5. Хозяйствующих субъектах отрасли устанавливается минимальной продолжительность ежегодного основного отпуска 18 рабочих дней, а для работников, работающих в экологически неблагоприятных местностях

Приаралья (Республика Каракалпакстан, Хорезмская, Бухарская и Навоийская области) – 20 рабочих дней.

Продолжительность отпусков исчисляется в рабочих днях по календарю из расчета шестидневной рабочей недели.

Работникам в период работы, по их желанию, может выплачиваться денежная компенсация за ежегодный отпуск сверх минимальной его продолжительности. При этом минимальной его продолжительностью считать 18 рабочих дней.

В Тарифных соглашениях и коллективных договорах работникам устанавливаются дополнительные отпуска к трудовым отпускам, а также для отдельных категорий работников отдельный порядок исчисления трудового стажа, дающего право получения отпуска, предоставляется право ухода в отпуск в удобное для них время (ст.ст. 142, 144 ТК РУз).

7.4.6. Работодатели обязаны устанавливать неполное рабочее время по просьбе работника согласно Перечню оснований, предусмотренного в Тарифных соглашениях, и коллективных договорах, а также в нормах Трудового кодекса Республики Узбекистан

7.4.7. Оплату отпусков производить не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска, а при наличии пластиковых карточек перечислять отпускные деньги на банковско-пластиковую карточку с согласия работника.

7.4.8. По заявлению работника ему может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между ним и Работодателем. При этом продолжительность предоставляемого отпуска без сохранения заработной платы не может превышать трех месяцев в течение 12 (двенадцати) месячного периода.

7.4.9. Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке до 14 календарных дней:

- участникам войны 1941-1945 годов и приравненных к ним по льготам лицам;
- женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 12 лет;

Время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью свыше двух недель в стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск, не включается.

7.4.10. Работникам предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы (без учета трудового отпуска):

- при вступлении в брак самого работника;
- при рождении ребенка;
- при смерти близких, то есть супруга(ги), родителей, детей, совместно проживающих родных близких родственников;
- работникам, совмещающим работу с учебой.

Сроки предоставления дополнительных отпусков предусматриваются в Тарифных соглашениях, коллективных договорах.

7.5. При прекращении трудового договора (в том числе, в связи с истечением срока) допускается по согласию работника прекратить трудовые

отношения после предоставления годового основного и дополнительного отпусков. При этом последний день отпуска является днем прекращения трудового договора.

VIII. ОПЛАТА ТРУДА, КОМПЕНСАЦИИ, ДОПЛАТЫ И ДЕНЕЖНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

8.1. Источником оплаты труда и социальной защищённости работников сферы связи, информатизации и коммуникаций являются доходы, получаемые хозяйствующими субъектами. Формы и системы оплаты труда, премии, вознаграждения по итогам работы за год и другие формы материального поощрения устанавливаются в Тарифных соглашениях и коллективных договорах и в этот перечень могут быть внесены дополнения .

8.2. Размеры заработной платы, окладов и устанавливаются не ниже достигнутого уровня с принятием мер не ниже первого разряда Единой тарифной сетки, а также по их повышению исходя из действующего законодательства. Нормы труда, тарифные сетки, сдельные расценки согласовываются с профсоюзным комитетом.

8.3. В Тарифных соглашениях и коллективных договорах предусматривается установление конкретных размеров ниже следующих:

8.3.1. надбавок работникам за высокое профессиональное мастерство и специалистам — за высокие достижения в труде;

8.3.2. за работу в праздничные дни в выходные и сверхурочное время в размере не менее 2,1 кратной дневной заработной платы;

8.3.3. за работу в ночные смены в размере не менее 1,55 раза,

8.3.4. за работу в вечерние смены в размере не менее 1,2 раза;

8.3.5. доплат за климатические условия;

8.3.6. выплат за выслугу лет в сфере связи, информатизации и телекоммуникаций;

8.3.7. возмещения расходов за использование имущества работника, дополнительных расходов работников при командировках и разъездном характере работ, а также при переезде на работу в другую местность;

8.3.8. компенсации суточных и дополнительных расходов при командировках;

8.3.9. другие виды компенсаций (на питание и стоимости проезда в общественном транспорте);

8.3.10. сохранения среднего заработка работникам, привлеченным к сельскохозяйственным работам;

8.3.11. выплата надбавки работникам, работающим в рамках программы “Устой-шогирд”;

8.3.12. материальное и моральное поощрение представителей по охране труда;

8.3.13. работнику, отправляющемуся на очередной трудовой отпуск, раз в год выплачивается единовременная доплата для профилактического лечения.

8.4. Сроки выдачи заработной платы не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца (за исключением военных частей, фельдъегерской службы и специальных предприятий). Конкретные сроки выдачи заработной платы и размер перечисляемой на пластиковую карту части, а также ответственность работодателей за задержку выдачи заработной платы устанавливаются в Тарифных соглашениях, коллективных договорах.

В случае нарушения конкретных сроков выдачи заработной платы по вине работодателя, он привлекается к административной ответственности в установленном законодательством порядке.

8.5. За несвоевременную выплату заработной платы работнику производится возмещение в соответствии с «Порядком проведения расчета возмещения работнику за несвоевременную выплату заработной платы» (приложение №1).

В случае систематической (два и более раза в год) несвоевременной выплаты заработной платы по вине работодателя рассматривается вопрос о его соответствии занимаемой должности.

8.6. За вынужденные простои, произошедшие не по вине работника (из-за отсутствия объема работ, не обеспечения материальными ресурсами, при вынужденных остановках в период чрезвычайных ситуаций и т.п.) оплата труда производится в размере среднемесячной заработной платы.

8.7. Оплата труда в период выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива (повышения квалификации, переобучения, пребывания в служебных командировках, участие на различных соревнованиях, конкурсах и т.п.) производится в размерах среднемесячной заработной платы из расчета двух последних месяцев работы.

8.8. Выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляется за счет средств хозяйствующего субъекта на основании заключения комиссии по социальной защите. В коллективных договорах определяется предел выплаты пособий по временной нетрудоспособности в размерах, не ухудшающих положение работников по сравнению с нормами, установленными Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан за № 71 от 28 февраля 2002 года.

IX. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Для обеспечения благоприятных и безопасных условий труда, улучшения состояния охраны труда и техники безопасности, а также организации и проведения мероприятий, направленных на профилактику производственного травматизма, в годовых бизнес-планах предусматривается выделение средств на эти цели.

Соглашение об охране труда составляется на основании «Рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда», утвержденных совместным решением Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, Совета Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палаты Узбекистана от 03.09.2012 года №56-66/8-25“о”/01р и прилагается к коллективному договору.

9.2. Подготовка и обеспечение выполнения нормативов и методических рекомендаций по реализации мер, направленных на профилактику производственного травматизма.

9.3. Обеспечение участия представителей соответствующего профсоюзного органа при проверке несчастных случаев на производстве со смертельным исходом или имеющие тяжелые последствия.

9.4. Работодатели обязуются:

9.4.1. Выделять средства на приобретение спецодежды, спец обуви, средства индивидуальной и коллективной защиты, а также молока, соков, витаминов и средств гигиены;

9.4.2. Возмещать вред, нанесенный здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей или осуществлении каких-либо действий в интересах хозяйствующего субъекта в размере, установленном законодательными и нормативными актами;

9.4.3. Выделять средства за счет предприятий на страхование работников отрасли от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве в рабочее время в размере, установленном в законодательных («Правил обязательного страхования гражданской ответственности работодателя» УзР) и нормативно-правовых актах.

9.4.4. Выплачивать единовременное пособие в размере не меньше годового заработка пострадавшего работника при устойчивой утрате профессиональной трудоспособности, в размере не менее 10 средних годовых заработков в случае летального исхода при выполнении работником своих трудовых обязанностей или иных действий в интересах хозяйствующего субъекта;

9.4.5. Проводить аттестацию рабочих мест согласно нормативным документам;

9.4.6. Организовывать в соответствии с порядком, установленным органами здравоохранения проведение предварительных медицинских осмотров, при заключении трудового договора, в течение трудовой деятельности периодических, а также не менее двух раз год монтеров в возрасте 50-55 лет, антенщиков - мачтовиков, работников других категорий и занятых на работах с вредными условиями труда до 30 лет

9.4.7. Совместно с соответствующим профсоюзным органом избирать представителей по охране труда, обучать, повышать их квалификацию и создать условия для их эффективной работы, выплачивать им доплаты за выполняемую работу;

9.4.8. В соответствии с требования ст. 12 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) на предприятиях с численностью работающих 50 и более человек создать службу (ввести должность) по охране труда из числа лиц, имеющих специальную подготовку, а насчитывающих 50 и более транспортных средств, кроме того, создаются службы (вводятся должности) по безопасности дорожного движения. На предприятиях, с меньшей численностью работающих и количеством транспортных средств

выполнение функций службы по охране труда возлагается на одного из руководителей;

9.4.9. Проводить инструктаж с работниками, особенно с новыми принятыми и переведенными на другую работу, обучать их безопасным методам и приемам выполнения работ, осуществлять переподготовку, повышение квалификации, проверку знаний и аттестацию;

9.4.10. Все мероприятия по подготовке предприятий к работе в осенне-зимнем сезоне осуществлять ежегодно до 1 октября;

9.4.11. В соответствии с «Положением о порядке образования на предприятиях, в организациях и учреждениях фонда по охране труда и использования его средств», утвержденным постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12.11.2008г. №245, организовать Фонд по охране труда и направляет средства фонда на финансирование мероприятий, направленных на улучшение условий труда и охрану труда работников;

9.5. В соответствии со ст.ст. 9 и 223 Трудового кодекса проверку и контроль над соблюдением положений законодательства о труде и правил охраны труда осуществляют профсоюзные органы.

Х. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА И ПООЩРЕНИЯ

10.1. В хозяйствующих субъектах обеспечивается и осуществляется контроль над выполнением трудовых обязанностей работниками согласно трудовым договорам, должностным инструкциям, Уставу предприятия (Положения о предприятии) и Правилам внутреннего трудового распорядка.

10.2. Стороны считают целесообразным:

10.2.1. Поощрять работников за успехи в работе почетными грамотами, денежными вознаграждениями, объявлением благодарности, ценными подарками, предоставлением бесплатных путёвок в санатории и дома отдыха за счет средств хозяйствующего субъекта и другими видами материального вознаграждения;

10.2.2. Поощрять при достижении юбилейных дат (50, 55,60);

10.2.3. Поощрять даты много летной стажа работы добросовестных и дисциплинированных работников в отрасли (20, 25, 30, 35, 40 лет).

XI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

11.1. Стороны считают целесообразным в целях разработки и достижения строго выполнения мероприятий по реализации объявляемых по инициативе Президента Республики Узбекистан ежегодных Государственных программ социальной направленности, а также работодатели и профсоюзные органы тарифных соглашений, коллективных договорах предусмотреть социальной защиты, улучшения условия труда работникам и выполнение ниже следующие:

11.1.1. Работникам оказывать единовременную материальную помощь:

- при вступлении работника впервые в законный брак;
- в случае продолжительной болезни (один месяц и более);

- в случае смерти родных работника, то есть супруга(ги), детей, отца, матери и совместно проживающих родственников;

- при выходе на пенсию;
- семье умершего работника;
- не работающим пенсионерам;

- малообеспеченным и многодетным семьям, при этом: семья считается малообеспеченной, если совокупный доход семьи в расчете на каждого члена семьи составляет менее 1,5 кратного размера минимальной заработной платы, семья считается многодетной, если в ней имеются четверо и более детей в возрасте до 16 лет.

- семье умершего неработающего пенсионера;
- на приобретение сельскохозяйственных продуктов;
- другие виды материальной помощи и поддержки;

11.1.2. Работников длительное время проработавшего в отрасли связи, информатизации и телекоммуникаций (срок определяется в Тарифных соглашениях, коллективных договорах) предоставляется льготы по абонентской плате за домашний телефон, подписке на местные периодические издания;

11.1.3. меры социальной помощи работникам:

- имеющим детей-инвалидов;
- подпадающим под сокращение численности штата (должности);
- обучающимся в отраслевых учебных заведениях без отрыва от производства;
- воинам-интернационалистам;
- пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных происшествий;
- проходящим лечение в стационарных лечебно-профилактических учреждениях;

- пострадавшим на производстве — на лечение, и другие виды медицинской и социальной помощи, если он признан нуждающимся в них;

11.1.4. шефство над детскими домами;

11.1.5. оплату полной стоимости путёвок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, а для работников, имеющих детей-инвалидов до 16 лет — в дома отдыха, санатории, за счёт средств хозяйствующего субъекта;

11.1.6. Предусмотреть в Тарифных соглашениях, коллективных договорах размер дополнительных взносов, которые будут переводиться на индивидуальный накопительный пенсионный счет работников пред пенсионного возраста, размер и сроки их перечисления в соответствии со статьей 10 Закона Республики Узбекистан «О накопительном пенсионном обеспечении граждан» (с месяца исполнения женщине 53 лет, мужчине 58 лет и до месяца исполнения женщине 55 лет, мужчине 60 лет).

11.2. В целях улучшения работы по развитию сельского хозяйства и животноводства, предотвращения роста цен на продукты питания предприятиям предусмотреть в Тарифных соглашениях и коллективных договорах создание подсобных хозяйств, отвечающих требованиям техники безопасности, или заключать договора с фермерами для обеспечения своих работников качественным мясом, молоком, овощами и другими продуктами.

11.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен в коллективных договорах заключаемые между соответствующими работодателями и профсоюзными органами.

11.4. Стороны считают целесообразным сохранить и развивать существующие социальные объекты в сфере связи, информатизации и телекоммуникаций (оздоровительные лагеря, профилактории, дома отдыха и т.д.), с учетом финансового состояния хозяйствующего субъекта.

11.5. Обеспечить активное участие работников в объявленных Правительством всенародных хашарах, особенно в проводимых в преддверии праздников «Навруз» и «Мустакиллик», а также перечислять в установленном порядке однодневный заработок работников для целевого использования.

11.6. Стороны обязуются соблюдать следующие гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные в следующих статьях Трудового кодекса Республики Узбекистан:

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

б) для участников работ по ликвидации последствиями аварий атомных объектах и приравненных к ним лицам (ст. 103);

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

ХII. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

12. Стороны считают необходимым:

12.1. улучшение работ в области создания условий для удовлетворения духовных потребностей работников.

Укрепление материально-технической базы на предприятиях и организациях отрасли в целях дальнейшего развития физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, приданию ей массового характера.

12.2. Сохранение и увеличение средств на развитие культуры и спорта среди коллективов.

12.3. Эстетическое оформление оздоровительных лагерей, укрепление их материально-технической базы, своевременная подготовка к сезону и разработка мер по обеспечению безопасности детей.

12.4. Рекомендовать работодателям ежегодно организовывать культурный отдых и оздоровление работников.

12.5. Организовать комнату «Духовности и просветительства» и обеспечить ее необходимыми плакатами, произведениями Президента Республики Узбекистан, современной литературой, изданной за годы независимости, а также техническими средствами, и создать необходимые условия для ее функционирования.

12.6. В целях подробного разъяснения работникам приоритетных направлений осуществляемой государственной политики, сути широкомасштабных реформ, значения принимаемых законодательных актов и государственных программ ежемесячно проводить «Часы духовности».

12.7. Организовать путешествие работников по достопримечательностям и историческим городам республики.

12.8. Организовать занятие работников гимнастикой и обеспечить необходимым инвентарем.

12.9. Для организации культурно-просветительских, физкультурных, оздоровительных, спортивных мероприятий и досуга работников предоставить в пользование профсоюзу на бесплатной основе находящиеся на балансе работодателя или арендованные помещения, здания и сооружения, детские оздоровительные лагеря и другие зоны отдыха.

XIII. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

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

13.2. Стороны неукоснительно соблюдают следующие Конвенции Международной организации труда при обеспечении трудовых прав и социальных гарантий женщин:

Конвенция №29 «Относительно принудительного или обязательного труда»;

Конвенция №100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности»;

Конвенция №103 «Относительно охраны материнства»;

Конвенция №105 «Об упразднении принудительного труда»;

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

13.3. Работодатели и соответствующие профсоюзные органы обязуются соблюдать следующие гарантии и предусмотреть предоставления льготы для женщин, в Тарифных соглашениях, коллективных договорах:

а) для беременных женщин (ст.ст. 78, 84, 224, 237, 228, 229, 143, 231, 233);

б) для женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет (ст.ст. 143, 227, 234, 236);

в) для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст.ст. 78, 84, 150, 224, 228, 228¹, 234, 237);

г) для женщин, воспитывающих двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет (ст. ст. 150, 232);

д) для одного из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида до исполнения ему шестнадцати лет (ст. 230);

е) для женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида до шестнадцати лет (ст.ст. 68, 144, 228, 229);

ж) для лиц, воспитывающих детей без матери (ст.ст. 235, 238).

13.4. В Тарифных соглашениях и коллективных договорах работодатели совместно с соответствующим профсоюзным органом могут ввести дополнительные льготы.

XIV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

14.1. В целях повышения эффективности участия молодых специалистов в развитии сферы связи, информатизации и массовых коммуникаций, комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи Стороны пришли к соглашению о широком освещении в Тарифных соглашениях и коллективных договорах следующих вопросов:

- в соответствии с Конвенциями 138 и 182 МОТ соблюдать минимальный возраст при приеме на работу, а также вести целенаправленную работу по запрету на тяжелые формы детского труда;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников, специалистов;

- всестороннее содействовать трудоустройству выпускников отраслевых высших, средне-специальных учебных заведений и профессиональных колледжей;

- обеспечить адаптацию трудоустроенных молодых специалистов;

- оказывать всестороннюю помощь молодым семьям;

- защита прав молодежи, определенных в законодательных и других правовых актах и поддерживать их социально-экономические интересы.

В соответствии с законодательством и в целях настоящего Соглашения:

- молодыми считаются работники в возрасте до 30 лет;

- молодыми специалистами считаются работники в возрасте до 30 лет, получившие высшее или среднее специальное профессиональное образование, поступившие на работу по специальности в течение 3 (трех) лет после окончания и впервые работающие по приобретенной специальности в течение 3 (трех) лет после окончания учебного заведения;

- молодыми семьями признаются впервые вступившие в зарегистрированный брак супруги, возраст каждого из которых не превышает 30 лет или семья, состоящая из одинокого отца или одинокой матери, воспитывающих ребенка, в том числе холостой мужчина (одинокая женщина), находящийся в разводе.

14.2. Работодатели и соответствующие профсоюзные органы обязуются обеспечить соблюдение всех гарантий и предоставление льгот для молодежи, предусмотренных в Тарифных соглашениях, коллективных договорах, Трудовом кодексе Республики Узбекистан.

14.2.1. Устанавливается рабочая неделя следующей продолжительности:

- для подростков младше 16 (шестнадцати) лет – не более 24 (двадцати четырех) часов;

- для подростков от 16 (шестнадцати) до 18 (восемнадцати) лет – не более 36 часов;

14.2.2. Молодым специалистам, направленным на работу после окончания отраслевых учебных заведений, оказывать единовременный платеж не менее, чем в двукратном размере минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан за счет хозяйствующих субъектов. Точный размер платежа устанавливается в Тарифных соглашениях и коллективных договорах.

14.2.3. Молодым семьям выдавать беспроцентную ссуду для приобретения бытовых товаров длительного пользования и для ремонта жилья.

14.2.4. Учащимся средне-специальных учебных заведений и профессиональных колледжей в период прохождения практики и выпускникам при поступлении на работу после окончания учебы оказывать единовременную материальную помощь за счет средств профсоюза

14.2.5. В соответствии со ст. 84 Трудового кодекса Республики Узбекистан «предварительное испытание не устанавливается 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 согласно ст. 247-1 «при прекращении трудового договора по инициативе работодателя с молодыми специалистами работодатель должен уведомить об этом местный орган по труду».

14.2.6. В целях предупреждения негативных фактов, а именно потери веры в завтрашний день, пробуждения чувства благодарности за заработную плату, условия труда проводить для молодежи мероприятия на культурно-просветительские, духовные тематики, а также физкультурные и спортивные мероприятия.

XV . НАУЧНАЯ РАБОТА И ПОДГОТОВКА НАУЧНЫХ КАДРОВ

15. Стороны согласились, в целях дальнейшего развития творческой активности, повышения эффективности использования потенциала научных работников, участия их в научно-исследовательских работах, повышения их вклада в подготовке молодых научных работников, а также научной деятельности руководителей и специалистов предприятий, занимающихся выполнением научно-исследовательских работ, в Тарифных соглашениях и коллективных договорах предусмотреть следующее:

15.1. в целях усиления материальной заинтересованности выполнения научно-исследовательских работ предусмотреть надбавки, доплаты и другие выплаты;

15.2. устанавливать порядок поощрения, премии и вознаграждений работников, участвующих в подготовке молодых научных кадров и работающих с дипломными работами студентов Ташкентского университета информационных технологий;

15.3. создание в хозяйствующих субъектах отрасли необходимых условий руководителям и специалистам для выполнения ими научно-исследовательских работ.

XVI. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

16.1. Трудовые споры между работником и работодателем разрешаются в установленном законодательством порядке.

16.2. Стороны пришли к соглашению о создании в хозяйствующих субъектах комиссии по трудовым спорам из равного количества представителей работодателей и профсоюза .

16.3. Комиссия по трудовым спорам осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательными актами, Положением, утвержденным Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан (12.01.2015г., С.20-66, 15.01.2015г., 01-СП), рекомендациями, согласованными с Министерством труда и социальной защиты населения.

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

XVII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

17.1. Освобождённые работники профсоюзных органов (председатель, заместитель председателя, бухгалтер, инструктор и другие работники) наравне с постоянными работниками являются членами трудовых коллективов хозяйствующих субъектов.

17.2. Освобождённые работники профсоюзных органов пользуются на равных правах всеми социальными льготами, действующими в хозяйствующих субъектах в отрасли связи, информатизации и телекоммуникаций, осуществляемыми за счёт их средств.

Премирование и выплата вознаграждения по итогам работы за год освобождённых работников профсоюзных органов производится за счёт средств хозяйствующих субъектов и на следующих условиях:

- председателей профсоюзных комитетов — на уровне руководителей;
- других работников профсоюзного комитета — на уровне работников хозяйствующих субъектов.

17.3. Избранным в профсоюзные органы и освобожденным от производственной работы работникам сохраняется общий непрерывный стаж работы в отрасли и в данном хозяйствующем субъекте.

17.4. Работодатели (должностные лица) полностью признают права профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан.

17.5. Наложение дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и комиссию по трудовым спорам, уполномоченным по охране труда и не освобожденным от основной работы, производится в соответствии с нормами Трудового кодекса и Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

17.6. В Тарифных соглашениях и коллективных договорах предусматривается оплата труда и время для выполнения профсоюзных обязанностей работников, избранных в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы за счет средств хозяйствующих субъектов.

17.7. В соответствии с Конвенцией №135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», а также п.12 «Положения об уполномоченном по охране труда», зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан от 18 декабря 1995 г. Регистрационный № 196, представителями трудящихся являются:

- а) члены выборных профсоюзных органов;
- б) уполномоченные по охране труда;
- в) члены комиссии по трудовым спорам;

17.8. Представителям трудящихся, не освобожденным от основной работы на производстве, еженедельно предоставляется, свободные два часа времени и за это время им сохраняется средний заработок.

17.9. В Тарифных соглашениях и коллективных договорах представителям трудящихся могут быть предоставлены еще более широкие льготы.

XVIII. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

18.1. Стороны считают целесообразным:

18.1.1. Создать двух стороную комиссию по контролю за выполнением Соглашений и коллективных договоров;

18.1.2. Не менее двух раз в год (по итогам полугодия и года) проводить проверку выполнения Отраслевого соглашения, Тарифного соглашения, Единого коллективного договора и коллективных договоров, в целях выявления и устранения имеющихся проблем и результаты рассматривать на совместных заседаниях коллегии Министерства, а также на заседаниях соответствующих органов АО «Узбекистон почтаси», АК «Узбектелеком», АК «Матбуот

таркатувчи» и Президиума Республиканского совета профсоюза работников информационных технологий и массовых коммуникаций Узбекистана.

18.1.3. Два раза в год (по итогам полугодия и года) проверять выполнение коллективных договоров хозяйствующими субъектами и результаты рассматривать на общем собрании (конференции) трудового коллектива, с отчетом должностных лиц, подписавших коллективный договор,

18.1.4. В целях еще более эффективного выполнения обязательств, определенных в настоящем Соглашении, разработать ежегодных совместных план мероприятий.

18.2. Изменения и дополнения, внесенные в период действия Коллективных соглашений и договоров, или продления их действия, оформляются отдельными документами в виде дополнительных соглашений, которые будут считаться их неотъемлемой частью.

XIX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ И НЕВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

Должностные лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств Отраслевого соглашения, несут дисциплинарную или иную ответственность в установленном законодательством порядке.

XX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Соглашение составлено на узбекском и русском языках. При возникновении разногласий по вопросу толкования положений Соглашения за основу принимается текст на узбекском языке. Оба экземпляра Соглашения имеют равную юридическую силу.

И. о министра по развитию
информационных технологий и
коммуникаций Республики
Узбекистан

Председатель Республиканского
совета профсоюза работников
информационных технологий и
массовых коммуникаций
Узбекистана

Ш. Шерматов

А. Ишанходжаев

город Ташкент
18 марта 2017 года

Порядок проведения расчетов возмещения за несвоевременную выплату заработной платы работникам

Количество просроченных дней по выплате заработной плате	Процент возмещения (%)
От 5 до 9 дней	$0,028 \times 5 \text{ дней} = 0,14$
От 10 до 14 дней	$0,028 \times 10 \text{ дней} = 0,28$
От 15 до 19 дней	$0,028 \times 15 \text{ дней} = 0,42$
От 20 до 24 дней	$0,028 \times 20 \text{ дней} = 0,56$
Более 25 дней	$0,028 \times 25 \text{ дней} = 0,7$

Например:

Выплата заработной платы работнику просрочена на 6 дней, размер заработной платы 500 000 сум.

$$0,14 \times 500\,000 : 100 = 700 \text{ сум.}$$

Согласно расчету за просрочку заработной платы работнику должны быть выплачены 700 сум.

Выплата заработной платы работнику просрочена на 18 дней, размер заработной платы 500 000 сум

$$0,56 \times 500\,000 : 100 = 2800 \text{ сум.}$$

Согласно расчету за просрочку заработной платы работнику должны быть выплачены 2800 сум.

Выплата заработной платы работнику просрочена на 28 дней, размер заработной платы 500 000 сум

$$0,83 + (0,028 \times 5 \text{ дней})0,14 = 0,97 \%$$

$$0,97 \times 500\,000 : 100 = 4850 \text{ сум.}$$

Согласно расчету за просрочку заработной платы работнику должны быть выплачены 4850 сум.

В случае систематической (два и более раза в год) несвоевременной выплаты заработной платы по вине работодателя, на основании представления профсоюзной организации будет рассматриваться вопрос о соответствии его занимаемой должности.

$$10 \% : 12 \text{ месяцев} = 0.83 \%$$

$$0.83\% : 30 \text{ дней} = 0,028$$