

# **ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ АКЦИОНЕРНОЙ КОМПАНИЕЙ «МАТБУОТ ТАРКАТУВЧИ» И РЕСПУБЛИКАНСКИМ СОВЕТОМ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ УЗБЕКИСТАНА НА 2017-2019 ГОДЫ**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Тарифное соглашение (в дальнейшем – Соглашение) является локальным нормативным документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работниками. Соглашение заключено о сотрудничестве в вопросах защиты правовых и социально-экономических интересов работодателя и работников в соответствии с Конституцией Республики Узбекистан, Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законами Республики Узбекистан «Обеспечение занятости населения», «Об охране труда», «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О социальном партнерстве», Национальной программой подготовки кадров, Генеральным соглашением, заключенным между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и Торгово-промышленной палатой Узбекистана, Отраслевым соглашением, заключенным между Министерством по развитию информационных технологий и коммуникаций и Профсоюзом работников информационных технологий и массовых коммуникаций, а также другими нормативно-правовыми актами.

1.2. Настоящее Соглашение заключено в целях обеспечения конструктивного сотрудничества в решении производственных задач, социальной защиты работников и охватывает взаимные интересы трудовых коллективов и работодателей.

1.3. Соглашение является нормативным актом, определяющим основные направления социально-экономического развития отрасли, условия труда и оплаты, социальные гарантии для работников Компании и не ограничивает права предприятий в расширении этих гарантий за счет собственных средств.

## **II. УЧАСТНИКИ СОГЛАШЕНИЯ**

2.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

с одной стороны – Акционерная компания «Матбуот таркатувчи» (далее – Работодатель), выступающее в качестве работодателя дочерних предприятий и обществ (далее – его представители), входящих в состав Компании.

с другой стороны – Республиканский совет профсоюза работников информационных технологий и массовых коммуникаций Узбекистана (далее – Профсоюз), действующий от имени работников Компании и его подведомственных организаций.

## **III. СРОК ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ**

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

3.2. Стороны согласились обсудить вопрос о продлении срока действия или принятия нового Соглашения за 3 месяца до окончания действия настоящего Соглашения.

Изменения и дополнения, вносимые в Соглашение, не должны нарушать (ухудшать) положения Отраслевого соглашения и законодательных актов Республики Узбекистан.

Если ни одна из сторон не вышла с предложением о внесении дополнения, изменения или принятия нового Тарифного соглашения, то оно продлевается на последующие три года. Продление оформляется совместным приказом-постановлением, а для Коллективного договора – решением общего собрания (конференции) трудового коллектива.

3.3. Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

#### **IV. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ**

4.1. Действие Соглашения распространяется на всех работников Компании и входящих в его структуру предприятий, а также на Работодателя и его представителей.

4.2. Стороны считают целесообразным заключить коллективный договор между работодателями и соответствующими профсоюзными органами Компании и его структурных подразделений не позднее марта месяца.

4.3. В случае изменения подчиненности или смене собственника Компании и ее структурных подразделений, Соглашение действует в течение указанного срока, пока одна из сторон не заявит о необходимости его пересмотра в целом, либо отдельных его положений.

4.4. Заключаемые коллективные договоры, вносимые в них изменения и дополнения не должны нарушать (ухудшать) положения настоящего Соглашения и законодательных актов Республики Узбекистан.

4.5. Работодатель и его представители, а также трудовой коллектив, исходя из финансовых возможностей, вправе предусматривать в коллективном договоре более широкие социальные гарантии для своих работников, чем предусмотрено настоящим Соглашением.

4.6. Работодатель и его представители не должны включать в локальные акты (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, трудовой договор, должностные инструкции и т.д.) условия, противоречащие действующим нормативно-правовым актам и условиям настоящего Соглашения.

4.7. Сторона трудового договора (Работодатель или работник), причинившая в связи с исполнением обязанностей в сфере труда вред другой стороне, возмещает его в соответствии с правилами, установленными Трудовым кодексом и другими нормативно-правовыми актами о труде.

4.8. В трудовом договоре или заключаемом в письменной форме дополнительном соглашении к нему, а также в коллективном договоре может быть конкретизирована материальная ответственность сторон трудового договора. При этом договорная ответственность Работодателя перед

работником не должна быть ниже, а работника перед Работодателем – выше, чем предусмотрено в Трудовом кодексе (Трудовой кодекс, статья 185).

## **V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

5.1. Стороны признают, что добросовестное и качественное исполнение трудовых обязанностей, расширение услуг, повышение доходов и сокращение расходов с целью получения прибыли является основой повышения благосостояния работников.

5.2. Принимая на себя обязательства по всестороннему содействию осуществлению мер по сокращению производственных затрат и снижению себестоимости продукции, стороны пришли к соглашению о:

- сокращении потребления энергетических ресурсов и повышение энергоэффективности производства;
- рационализации технологических процессов и норм расхода материально-сырьевых ресурсов, эксплуатационных и непроизводственных затрат путем внедрения информационно-коммуникационных технологий;
- сокращении производственных затрат и снижении себестоимости продукции за счет повышения производительности труда, оптимизации численности управленческого и промышленно-производственного персонала и других факторов.

5.3. Работодатель и его представители признают Профсоюз полномочным представителем работников.

5.4. Работодатель и его представители признают уполномоченных по охране труда и членов комиссии по трудовым спорам представителями работников (Конвенция №135 МОТ)

5.5. Работодатель и его представители обязуются:

5.5.1. до принятия решений, затрагивающих интересы работников, проводить консультации с соответствующими профсоюзными органами, а в случаях, предусмотренных законодательными и иными актами о труде, получать их согласие;

5.5.2. по запросу профсоюза предоставлять экономическую информацию в пределах статистической отчетности, необходимую для реализации социально-экономической защиты прав и интересов работников;

5.5.3. в соответствии с Конвенцией №87 Международной организации труда «Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы» обеспечить для представителей работников на предприятиях необходимые условия для свободного осуществления деятельности, а также профсоюзам свободно выполнять свои функции, оказывать содействие в организации сезона подписки на газеты «Ишонч» и «Ишонч-доверие».

5.5.4. сохранить действующий порядок своевременной уплаты профсоюзных взносов с заработной платы работников путем перечисления через бухгалтерию Компании и ее подведомственных организаций согласно их письменного заявления. При этом ответственность за своевременное исчисление членских взносов возлагается лично на главного бухгалтера.

5.5.5 Компания и его подведомственные организации ежемесячно из собственных средств перечисляют соответствующему профсоюзному комитету денежные средства на культурно-массовую, спортивную и оздоровительную работу в размере не менее 1% от фонда оплаты труда;

5.5.6 в недельный срок рассматривать представления Профсоюза об имеющихся недостатках в выполнении Соглашения и коллективного договора и давать обоснованный ответ в письменной форме;

5.5.7. после подписания Соглашения, ознакомить всех работников, в том числе новых принятых работников, с настоящим Соглашением и коллективным договором предприятия, а также с другими локальными актами, принятыми по соглашению с соответствующим профсоюзным органом в отделе по работе с персоналом (или ответственным работником), обеспечить открытость (через собрания, отчеты ответственных работников, информационные стенды и др.) данных, касающихся их содержания и условий выполнения;

5.5.8. сотрудничать с соответствующим профсоюзным органом в рамках установленного трудового порядка, своевременно рассматривать взаимные предложения и претензии, решать трудовые споры путем проведения переговоров;

5.5.9. поощрять работников, вносящих весомый вклад в повышение производительности труда, экономию материальных, энергетических и других ресурсов;

5.5.10. организовать работу по проведению ознакомительного собеседования в профсоюзе с новыми принятыми работниками Компании и его подведомственных организаций и по их принятию в члены профсоюза;

5.5.11. организовать служебную поездку активистов профсоюза и работников для участия в республиканских мероприятиях и других организационных мероприятиях за счет средств предприятия;

5.5.12. после прекращения трудового договора с работником, расчет с работником, выдачу трудовой книжки и справку о заработной плате оформить в установленном порядке;

5.5.13. оказывать практическую помощь в организации профсоюзов на новых предприятиях, создаваемых за счет средств Компании;

5.5.14. возобновить проведение «Дня открытых дверей» в трудовых коллективах с приглашением руководителей компании и его подведомственных предприятий и профсоюзных органов для обсуждения актуальных социально-экономических вопросов;

5.5.15. приглашать Председателя Республиканского совета на заседание Наблюдательного совета при обсуждении вопросов по обеспечению прав и социально-экономических интересов работников;

5.6. Профсоюз и его подведомственные организации обязуются:

5.6.1. содействовать выполнению программы экономического и социального развития сферы распространения печати, поддерживать и развивать инициативу и творчество работников;

5.6.2. осуществлять общественный контроль над правильностью применяемых систем оплаты труда, выплат заработной платы, дополнительных выплат по настоящему Соглашению и коллективному договору, выполнением

мероприятий по улучшению условий быта, охраны труда и техники безопасности;

5.6.3. осуществлять изучение соблюдения Работодателем, его представителями трудового законодательства, содействовать повышению правовых, экономических знаний работников;

5.6.4. вносить предложения для достижения своевременного устранения недостатков, имеющих на рабочих местах;

5.6.5. обеспечивать выделение путевок в оздоровительные учреждения для отдыха и оздоровления работников и членов их семей (родители, супруг(а) и дети), согласно представленным заявкам и в соответствии с суммой, поступившей от них в счет выплаты единого социального платежа и профсоюзного членского взноса;

5.6.6. проводить среди трудового коллектива разъяснительную и организационную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, принимать меры для предупреждения конфликтных ситуаций;

5.6.7. защищать законные права членов Профсоюза на труд, оказывать бесплатную консультацию и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства, вопросам охраны труда и по другим вопросам;

5.6.8. выделять поощрительные награды или премии победителям различных профессиональных конкурсов, спортивных соревнований, культурно-просветительских мероприятий.

5.7. Работники обязуются:

а) добросовестно и неуклонно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно исполнять распоряжения и приказы Работодателя и его представителей;

б) использовать передовой производственный опыт коллег в повышении эффективности производства, улучшении качества продукции (работ, услуг), повышении производительности труда, экономии ресурсов;

в) участвовать на целевых всенародных благотворительных хашарах, проводимых ежегодно в канун празднования Навруз и Дня Независимости.

## **VI. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются законодательством о труде и другими нормативными актами, в том числе Тарифным соглашением и трудовым договором, составленным в письменной форме в соответствии с положениями настоящего Соглашения.

6. Работодатель и его представители обязуются:

6.1. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя (кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и другими нормативными актами) производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

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

6.2. Работодатель имеет право в связи с производственной необходимостью или простое временно перевести работника без его согласия на другую работу и оплату производить по выполняемой работе, но не ниже прежнего заработка. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Случаями производственной необходимости следует считать:

– предотвращение или ликвидация последствий производственной аварии, несчастного случая, стихийного бедствия, период временного отсутствия работника (уход на учебную сессию, трудовой отпуск и отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность).

Простое необходимо считать:

– приостановку работы по причинам производственного, организационно-технического или иного порядка его приостановления.

Продолжительность временных переводов на другую работу определяется временем, необходимым для устранения обстоятельств, вызвавших производственную необходимость, а в связи с простоем – на все время простоя.

В совокупности общая продолжительность временного перевода работника на другую работу без его согласия по инициативе Работодателя не должна превышать 60 дней в году.

6.3. При ликвидации или реорганизации Компании и его структурных подразделений, полностью или частичное приостановление производство, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда работников, уведомлять об этом соответствующий профсоюзный орган не менее чем за два месяца.

6.4. Работодатель и его представители обязуются за два месяца предоставлять уведомление о вероятном массовом увольнении работников в соответствующий профсоюзный орган, проводить консультационные мероприятия по смягчению последствий увольнений. А также, обязуются не менее чем за два месяца предоставлять в местный орган по труду сведения о предстоящем увольнении работников с указанием профессии, специальности, квалификации и размера заработной платы каждого увольняемого работника.

Массовым увольнением работников считается одновременное увольнение с работы минимум 10 (десяти) процентов от списочного состава работников предприятия.

6.5. Работодатель обязуется организовать работы по переподготовке и переобучению сокращаемых работников, а также:

6.5.1. использовать естественное сокращение рабочих мест (за счет вакантных должностей);

6.5.2. досрочный уход работников в период предупреждения осуществлять по соглашению сторон с выплатой соразмерной денежной компенсации, соответствующей продолжительности срока предупреждения;

6.5.3. предоставлять работнику, получившему уведомление о сокращении, право отлучаться с работы для подыскания новой работы с сохранением заработной платы, исходя из расчета один день в неделю в течение срока предупреждения, в любое удобное для него время;

6.5.4. В целях сохранения увольняемых работников работодатели принимают меры по расширению производства, услуг связи и созданию дополнительных рабочих мест.

При этом особое внимание уделяют созданию постоянных рабочих мест со стабильной заработной платой и безопасными условиями труда.

6.5.5. Применять эффективные формы занятости работников и осуществлять меры по развитию сферы сервиса.

6.6. Если работники не обладают преимущественным правом оставления на работе в соответствии с частями первой и второй ст.103 Трудового кодекса Республики Узбекистан, учитываются следующие обстоятельства, при которых предоставляется преимущественное право оставления на работе:

6.6.1. работники предпенсионного возраста (за 2 и менее лет);

6.6.2. работники, воспитывающие детей-инвалидов;

6.6.3. воины-интернационалисты.

6.7. При возникновении свободных вакантных должностей или рабочих мест в Компании и его подведомственных организациях, осуществлять при необходимости, прием на работу из ранее сокращенных работников, соответственно их квалификации и опыту работы.

6.8. Работники предпенсионного возраста, подпавшие под сокращение и не продолжившие трудовую деятельность, пользуются социальными льготами, предусмотренными Соглашением и коллективными договорами для неработающих пенсионеров.

6.9. Просьба работника о временном переводе на другую должность подлежит удовлетворению Работодателем, если эта просьба вызвана уважительными причинами и такая работа имеется в Компании и её подразделениях (при условии соответствия квалификации и уровня работника).

Уважительными причинами для временного перевода рекомендуется считать:

обучение в учебных заведениях без отрыва от производства, повышение квалификации, уход за болеющим членом семьи при предъявлении справки с медучреждения, возникновение на работе обстоятельств, угрожающих жизни или здоровью работника.

Оплата производится по выполняемой работе.

6.10. Работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарно-материальные ценности, несут полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных им ценностей на основании специального письменного договора.

Перечень категорий работников, с которыми рекомендуется заключить договора о полной материальной ответственности:

кассиры (главные, старшие, кассиры и работники, выполняющие обязанности кассиров), заведующие складами, завхозы и их заместители, экспедиторы, киоскеры, работники, занимающиеся розничной торговлей и другие работники по необходимости.

## VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. В Компании и на ее предприятиях рабочая неделя устанавливается следующей продолжительностью:

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.

7.2. В исключительных случаях продолжительность рабочего времени устанавливаются больше нормативного, но не более 12 часов в сутки при суммированном учете рабочего времени. При этом соблюдается годовой баланс рабочего времени.

Не привлекать работающих воинов-интернационалистов без их согласия к работе по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность смены превышает 8 часов.

Работа в выходные и праздничные дни, ночное и вечернее время и сверхурочная работа допускается в исключительных случаях и только по согласованию с профсоюзным органом и с соблюдением ограничений, установленных ст. 220, 228 и 245 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

7.3. Минимальную продолжительность основного ежегодного трудового отпуска установить не менее 18 рабочих дней, а в экологически неблагоприятных местностях Приаралья (Республика Каракалпакстан, Хорезмская, Бухарская и Навоийская области) не менее 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.

7.4. Работникам устанавливаются оплачиваемые дополнительные отпуска от 3 до 6 рабочих дней.

7.5. Оплату отпусков производить не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска, а при наличии пластиковых карточек перечисление отпускных денег на банковско-пластиковую карточку с согласия работника.

7.6. В следующих случаях работникам предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы (без учета трудового отпуска):

7.6.1. при вступлении впервые в брак самого работника и его детей – 3 дня;

7.6.2. при переезде на новое место жительства – 3 дня;

7.6.3. при рождении ребенка - 2 дня, а при рождении двух и более детей – 3 дня;

7.6.4. при смерти детей, родителей работника, супруга(ги), брата, сестры и других членов семей, с которыми он совместно проживает – 3 дня.



7.7. Трудовой отпуск работающим воинам-интернационалистам, а также категории работников, указанных в ст.144 ТК РУз, предоставлять в летнее время или в любое другое удобное для них время.

7.8. Работодатель обеспечивает доставку на работу и с работы работников с труднодоступных районов, а также при условии позднего окончания работы (после 22.00 часов) служебным транспортом.

7.9. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе работника согласно Перечню оснований, предусмотренных в коллективном договоре, а также в нормах Трудового кодекса Республики Узбекистан.

7.10. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по желанию работающего воина-интернационалиста ежегодно не менее 14 календарных дней.

7.11. 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.

7.12. Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке до 14 календарных дней ежегодно: лицам, приравненных по льготам к участникам войны, и инвалидам I-II группы.

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

7.13. 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, ДЕНЕЖНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ**

8. Доходы, получаемые Компанией и его подразделениями, являются источником оплаты труда и социальной защиты работников.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда, установленным в коллективных договорах. Повременная оплата труда работников производится по разрядам Единой тарифной сетки.

По Единой тарифной сетке начальным разрядом считается первый разряд.

По предприятиям для работников массовых профессий тарифная сетка тарифицируется по первому разряду (тарифный коэффициент не менее - 2,476).

По Указу Президента «О повышении размеров заработной платы, пенсий, стипендий и социальных пособий» производится своевременное повышение минимального размера заработной платы. Дополнительные платежи помимо законодательно установленных социальных льгот выплачиваются по согласованию с соответствующим профсоюзным органом на основании

Положений, разрабатываемых предприятиями.

8.1. Не снижая достигнутого уровня по всем предприятиям сферы довести среднюю заработную плату не ниже трехкратного размера минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан с ежегодным пересмотром на заседаниях двусторонних комиссий по итогам производственной деятельности.

8.2. Работодатель и его представители имеют право установить следующие надбавки:

8.2.1. рабочим за высокое профессиональное мастерство – не ниже 15% от оклада;

8.2.2. специалистам за высокие достижения в труде – не ниже 10% от оклада;

8.3. По результатам аттестации рабочих мест установить доплату за работу в тяжелых и вредных условиях в размере 20% от оклада.

8.4. Производить доплату работникам за следующую работу:

8.4.1. в праздничные дни – не менее 2,1 кратной дневной заработной платы;

8.4.2. в выходные и сверхурочное время в размере – не менее 2,1 кратной дневной заработной платы;

8.4.3. в ночные смены в размере не менее 1,6 раза за каждый отработанный час;

8.4.4. в вечерние смены в размере не менее 1,2 раза за каждый отработанный час;

8.4.5. работнику, отправляющемуся на очередной трудовой отпуск, раз в год выплачивать материальную помощь для профилактического лечения не менее чем в двукратном размере, продавцам киосков – в размере одной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

8.5. Работникам самой Компании и предприятий, входящих в состав Компании, выплачивать надбавку за долголетний непрерывный стаж работы в органах связи от месячной тарифной ставки (должностного оклада) не менее чем в размерах, указанных в Приложении №1.

Трудовой стаж специалистов, приглашенных на работу Работодателем (юристы, экономисты, водители автомобилей, кадровики и другие), а также работников, работавших связистами, но не в органах связи и трудоустроившимся на работу в сферу по распространению печати, засчитывается в общий непрерывный стаж работы.

8.6. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются в коллективном договоре не реже одного раза в каждые полмесяца.

В случае если день выплаты заработной платы выпадает на выходной или праздничный день, заработная плата выплачивается в канун этих дней. Каждый работник письменно ознакомливается с составом выплачиваемой ему за соответствующий период заработной платы, с удержаниями и основаниями для удержаний, а также общей суммой к оплате.

8.7. В случае не выплаты заработной платы в установленные сроки:

а) за несвоевременную выплату заработной платы производить работнику возмещение согласно «Порядку проведения расчета возмещения работнику за несвоевременную выплату заработной платы» (в приложении).

б) за систематическую (два и более раза в год) несвоевременную выплату заработной платы по вине Работодателя вышестоящей организацией будет рассмотрен вопрос о его соответствии занимаемой должности на основании представления соответствующего профсоюзного органа.

8.8. Для укрепления материальной заинтересованности работников в выполнении прогнозов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работ, по согласованию с Профсоюзом на предприятиях будут разрабатываться Положения о премировании, вознаграждении по итогам работы за год и другие выплаты стимулирующего характера.

8.9. За вынужденные простои, произошедшие не по вине работника (из-за отсутствия фронта работ, снабжения материальными ресурсами, при вынужденных остановках в период чрезвычайных положения и т.п.) оплата производится в размере среднемесячной заработной платы.

8.10. Для возмещения транспортных расходов работникам ежемесячно выплачивается компенсация стоимости проезда в общественном транспорте не менее чем в однократном размере минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан. При этом в коллективном договоре указываются порядок оплаты и точные размеры.

8.11. По мере использования транспорта и другого имущества, принадлежавшего работнику, производить возмещение расходов в размере 10% годовых от первоначальной (восстановительной) стоимости имущества за счет средств структурных подразделений.

8.12. Возместить дополнительные расходы работника, произведенные с согласия Работодателя, при командировках и разъездном характере работ, при переезде на работу в другую местность согласно предъявленным документам.

8.13. Суточные расходы работников, командированных за пределы области, установить в размере не менее 40% от минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

8.14. Выплачивать компенсацию на удорожание питания работникам, привлеченным к выполнению особо важных работ при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств в размере не менее 10% от минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан, за каждый рабочий день.

8.15. Создавать для работников необходимые условия для выполнения научно-исследовательской работы.

Работникам, защитившим научные исследования по отрасли, выплачивать единовременную премию в 10-кратном размере минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

8.16. Компания обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности работников за счет средств Компании и подведомственных предприятий, согласно установленному порядку.

В коллективных договорах определить предел выплаты пособий по временной нетрудоспособности в размерах, не ухудшающих положение работников по сравнению с нормами установленного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан за № 71 от 28 февраля 2002 года.

В период действия настоящего Соглашения и коллективного договора Работодатель и его представители по согласованию с соответствующим профсоюзным органом утверждают состав комиссии по социальному страхованию.

В случае если временно нетрудоспособный работник нарушит порядок (режим) лечения, данная комиссия по социальному страхованию вправе частично или полностью отменить выплату пособия (Приказ Министерства труда и социальной защиты населения, зарегистрированный Министерством юстиции 28.07.2007г. рег. №1136-2).

Работодатель, его представители ежеквартально совместно с профсоюзным комитетом проводить анализ листков нетрудоспособности.

8.17. В коллективных договорах установить надбавку для поощрения труда работников за наставническую деятельность с выпускниками профессиональных колледжей и средне-специальных учебных заведений в течении шести месяцев в рамках программы «Устоз-шогирд» («Наставник-Ученик»).

8.18. По указанию работодателя работник может освобождаться от выполнения функций по основной работе в целях выполнения работы в интересах Компании, предприятий и трудового коллектива (повышение квалификации, нахождение в служебной командировке, прохождение медосмотра, дежурство и участие на других различных мероприятиях).

Если вышеуказанные мероприятия будут проводиться в рабочее время, за работником сохраняется средняя заработная плата, если будут проводиться вне рабочего времени, работнику производится доплата пропорционально затраченному времени или предоставляется время для отдыха.

8.19. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, выполнение наряду со своими должностными обязанностями функций работников, временно отсутствующих на рабочем месте, а также при выполнении работ по совместительству размер заработной платы работников определяется по согласованию между сторонами трудового договора. (При этом должны соблюдаться требования «Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей», утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18.10.2012г. №297).

## **IX. ОХРАНА ТРУДА**

9. 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 сметах расходов Компании и подведомственных организации предусматривают выделение средств на эти цели и прилагает к коллективному договору в качестве соглашения по охране труда.

9.1. Работодатель и его представители обязуются:

9.1.1 приобретать спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.1.2 приобретать молоко, соки;

9.1.3 приобретать хозяйственное мыло и моющие средства;

9.1.4 проверять прохождение работниками инструктажа по технике безопасности, проходить обучение и переподготовку по вопросам охраны труда, организовать обучение безопасным методам и приемам при выполнении работ, проверять знания и повышать квалификацию работников;

9.1.5. для всех вновь принятых работников, а также работников, переведенных на другую работу, организовать проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам работ при выполнении работ;

9.1.6. обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также выполнении работ и оказании услуг;

9.1.7. организовать обучение, прохождение инструктажа, проверка знаний и проведение аттестации по вопросам охраны труда в порядке и сроки, установленные государственными органами, осуществляющими государственное управление охраной труда по профессиям и видам работ работников, а также руководителей.

9.2. Возмещать вред, нанесенный здоровью работника при выполнении им своих трудовых обязанностей или при выполнении каких-либо действий в интересах Работодателя и трудового коллектива, в размере, не менее установленного в законодательных и нормативных актах.

9.3. Выплачивать единовременное пособие в размере не меньше пятилетнего заработка пострадавшего работника при устойчивой утрате профессиональной трудоспособности и его семье в размере не менее 10 средних годовых заработков в случае летального исхода при выполнении работником своих трудовых обязанностей или иных действий в интересах Компании, предприятия.

9.4. Ежегодно за счет Компании и ее подведомственных предприятий страховать работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве в соответствии с требованиями «Правил обязательного страхования гражданской ответственности работодателя», утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №177 от 24 июня 2009 года.

9.5. Проводить аттестацию рабочих мест согласно нормативным документам.

9.6. Организовывать проведение систематических, медицинских осмотров работников в соответствии с порядком, установленными органами здравоохранения.

9.7. Создать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Работодатель несет ответственность за нарушение требований по охране труда.

9.8. В соответствии с «Положением об уполномоченном по охране труда», зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан 18.12.1995 года за №196, организовывать обучение для уполномоченных по охране труда, избранных на общем собрании трудового коллектива или на профсоюзном собрании (конференции).

9.9. Для выполнения своих обязанностей уполномоченному по охране труда предоставляется не менее двух часов в неделю, с сохранением среднего заработка.

9.10. Поощрять морально и материально уполномоченных по охране труда за активное содействие улучшению условий труда работников.

9.11. Работодатель обязуется:

9.11.1. 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 реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда и охрану труда работников;

9.11.2. В соответствии с требованиями статьи 12 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (новая редакция) в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность с численностью пятьдесят и более работников, создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку.

## **Х. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА И ПООЩРЕНИЯ**

10. Работодатель и его представители обязуются:

10.1. Обеспечить и осуществлять контроль над выполнением трудовых договоров, должностных инструкций, устава Компании, положений предприятий и правил внутреннего трудового распорядка.

10.2. Знакомить работников с документами, устанавливающими внутреннюю дисциплину. При этом не допускается применение мер дисциплинарного взыскания к работникам, не ознакомленным с правилами соблюдения дисциплины.

10.3. Представлять работников к поощрению за успехи в работе. Порядок выплаты и размер определять в коллективном договоре:

10.3.1. к Правительственным и ведомственным наградам;

10.3.2. совместным Почетным грамотам или Дипломам АК «Матбуот таркатувчи» и Центрального совета профсоюза работников информационных технологий и массовых коммуникаций;

10.3.3. денежным вознаграждениям;

10.3.4. объявлять благодарности;

10.3.5. ценным подаркам;

10.3.6. предоставлению бесплатных путевок в санатории и дома отдыха за счет средств Компании и подведомственных предприятий;

10.4. Поощрять при достижении юбилейных дат (50, 55, 60) лет.

10.5. Отмечать даты непрерывного стажа работы работников в отрасли связи (20, 25, 30, 35, 40) лет.

10.6. Профсоюзный орган будет способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

## XI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

11.1. Стороны берут на себя обязательства разработать мероприятия по реализации объявляемых по инициативе Президентом Республики Узбекистан Государственных программ социальной направленности, выполнению мер по решению социальных проблем с привлечением каждого труженика и его семьи.

11.2. Выплачивать единовременную материальную помощь работникам в следующих случаях:

11.2.1. при вступлении впервые в законный брак самого работника в размере не менее 8 кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

11.2.2. в случае продолжительной болезни один месяц и более, в размере не меньше двукратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

11.2.3. на погребение родных работника (супруга(и), ребенка, отца или матери) в размере не менее 10 кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан. Эту материальную помощь оказывать одному из работающих на предприятии близких родственников;

11.2.4. для приобретения сельхозпродуктов – ежегодно до 1 ноября в размере не меньше двукратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан, предусмотрена выдача сельхозпродуктов в натуральном виде;

11.2.5. при прекращении трудового договора по собственному желанию в связи с уходом на пенсию в размере не менее двух должностных окладов;

11.2.6. в случае смерти работника по причинам, не связанным с выполнением трудовых обязанностей, выплачивать материальную помощь семье работника в размере не менее 20 кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

11.2.7. при смерти неработающего пенсионера, проработавшего не менее 5 лет в отрасли связи и вышедшего на пенсию с АК «Матбуот таркатувчи» выплачивать единовременную материальную помощь его семье в размере не меньше двукратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

11.2.8. оказывать материальную помощь малообеспеченным и многодетным работникам, одному из работающих родителей, для приобретения учебников и учебных принадлежностей в размере не менее одной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

11.3. Принимать меры по реализации «Программы оказания медицинской помощи пожилым, одиноким старикам и лицам с ограниченными физическими возможностями», в том числе в течение года выплачивать материальную помощь не работающим пенсионерам, проработавшим на предприятиях сферы по распространению печати не менее 10 лет и ушедшим на пенсию с АК «Матбуот таркатувчи», в размере не менее 50% минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

11.4. При изменении места жительства пенсионера решение по вопросам прикрепления его к одной и структурных предприятий Компании, самой

Компании и получения льгот, установленных коллективным договором на этом предприятии для неработающих пенсионеров, решение принимает:

11.4.1. в пределах одной области – Работодатель структурного подразделения, находящегося на данной территории;

11.4.2. в других областях Республики Узбекистан – АК «Матбуот таркатувчи» совместно с Центральным советом профсоюза работников информационных технологий и массовых коммуникаций.

11.5. Выплачивать полную стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря отрасли связи для работников, а для работников, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 16 лет также в дома отдыха, санатории, профилакторий за счет средств подведомственных предприятий.

11.6. Работникам, с их письменного заявления, оплачивать контракт за обучение их детей в учебных заведениях отрасли, направленных Компанией, предприятиями системы. Если у работника обучаются двое и более детей, то контракт оплачивать одному из них, у которого сумма контракта больше.

11.7. Работникам, пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств (землетрясение, наводнение, пожар и т.д.) оказывать материальную помощь в соответствии с заключением комиссии и подведомственных предприятий.

11.8. работникам, чьи дети в возрасте до 18 лет умерли от несчастных случаев, а также в период обучения детей в учебных заведениях Республики Узбекистан, оказывать материальную помощь в суммарном годовом размере не менее 4 кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

11.9. Оказывать не менее двух раз в год материальную помощь в размере одной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан, работающим инвалидам I и II групп, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, воспитанникам Домов милосердия, многодетным и малообеспеченным семьям (в течение года как минимум две минимальные зарплаты):

- семья считается малообеспеченной, если совокупный доход семьи из расчета на каждого члена семьи составляет менее 1,5 кратного размера минимальной заработной платы;

- семья считается многодетной, если имеет четырех и более детей в возрасте до 16 лет.

11.11. Согласно статьи 10 Закона Республики Узбекистан «О накопительном пенсионном обеспечении граждан» ежемесячно отчислять в двойном размере от установленного Кабинетом Министров Республики Узбекистан размера на индивидуальные накопительные пенсионные счета работникам предпенсионного возраста (с месяца исполнения женщине 53 лет, мужчине 58 лет и до месяца исполнения женщине 55 лет, мужчине 60 лет). Один процент за счет соответствующего уменьшения суммы начисленного в соответствии законодательством налога на доходы физических лиц, а второй процент (или более одного процента) за счет средств Компании и подведомственных предприятий.

11.12. В целях улучшения работы по развитию сельского хозяйства и животноводства, предотвращения роста цен на продукты питания



предприятиям принять меры по созданию подсобных хозяйств, отвечающих требованиям техники безопасности, для обеспечения своих работников качественным мясом, молоком, овощами и другими продуктами.

11.13. Работодатель обязуется выплачивать работающим пенсионерам пенсию за прошедший месяц вместе с заработной платой за вторую половину месяца (в соответствии с “Положением о порядке выплаты пенсий работающим пенсионерам”, зарегистрированным в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 30.04.2011г. за №2222).

11.14. Компания и ее структурные подразделения обязуются при наличии собственных средств производить выплату пенсий, компенсаций и пособий из собственных средств (с условием возврата выплаченных сумм из средств внебюджетного Пенсионного фонда) вместе с заработной платой за вторую половину месяца (в соответствии с “Положением о порядке распределения единого социального платежа, а также уплаты сумм по возмещению расходов и осуществления выплат юридическими лицами расходов на государственное социальное страхование”, зарегистрированным в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 09.09.2011г. за №2262).

11.5. Компания и ее структурные подразделения, исходя из своих финансовых возможностей, по согласованию с соответствующим профсоюзным органом могут выдавать работникам, особенно работникам, являющимся членами молодой семьи, беспроцентные ссуды и другие льготы на приобретение товаров длительного пользования, произведенные в стране, строительство дома, а также для оплаты суммы контракта на службу в МПР (на основании договора, как спонсорская помощь или безвозмездно).

## **ХII. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ, СПОРТИВНАЯ РАБОТА**

12. Работодатель для удовлетворения духовных потребностей работников, в целях их оздоровления, создания условий для развития в коллективах физкультуры и спорта обязуется:

12.1. Организовать комнату «Духовности и просветительства» и оборудовать ее в соответствии с рекомендациями Совета Федерации профсоюзов Узбекистана и Республиканского Совета по духовности и просветительству, обеспечить ее необходимыми плакатами, произведениями Президента Республики Узбекистан, современной литературой, изданной за годы независимости, а также техническими средствами, и создать необходимые условия для их функционирования;

12.2. В сфере выполнения Государственных программ, каждый месяц проводить «часы духовности и просветительства» организовывать совместно с профсоюзами для работников предприятий и особенно молодежи тематические и интересные встречи с привлечением известных деятелей науки, литературы, культуры и ветеранов труда.

12.3. Организовать экскурсии по историческим памятникам городов Республики.

12.4. Ежегодно совместно с профсоюзным органом организовывать посещение новогодних детских представлений для детей работников Компании

и ее структурных подразделений не старше 14 лет с обеспечением новогодними подарками за счет средств Компании и подведомственных предприятий.

12.5. Проводить среди коллективов соревнования по различным видам спорта, создавать условия для участия работников в районных, городских, областных и республиканских соревнованиях, сохранить и увеличить средства на развитие культуры и спорта.

12.6. Ежегодно организовывать культурный отдых и оздоровление работников и членов их семей в санаториях, обеспечить отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях.

12.7. В целях пропаганды здорового образа жизни среди работников и членов их семей Работодатель и его представители совместно с соответствующими профсоюзными органами берут на себя следующие обязательства:

12.7.1. в целях развития физической культуры и спорта, повышения ее массовости, обеспечивать постоянное улучшение материально-технической базы спортивного инвентаря;

12.7.2. внедрить производственную гимнастику в трудовом коллективе;

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

12.7.4. Обеспечить активное участие работников в объявленных Правительством всенародных хашарах, хашарах, проводимых в преддверии праздников «Навруз» и «Мустакиллик».

### **ХIII. 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. Стороны обязуются соблюдать следующие гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Узбекистан;

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

- б) для женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет (ст. 143, 227, 234, 236);
- в) для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 78, 84, 150, 224, 228, 228<sup>1</sup>, 234, 237);
- г) для женщин, воспитывающих двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет (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. 68, 144, 228, 229);
- ж) для лиц, воспитывающих детей без матери (ст. 235, 238).

13.4. Работодатель и его представители обязуются:

- обеспечить обучения женщин, подпавших под сокращение штатов, востребованным на рынке труда профессиям;
- создать женщинам условия для повышения квалификации и получения дополнительного образования;
- при сокращении объемов работ на производственных участках вместо сокращения штатов ввести режим сокращенного рабочего дня;
- по медицинскому заключению перевести женщин на более легкие условия труда или выделить рабочие места, не подвергающие воздействию неблагоприятных факторов;
- освободить беременных женщин от работы с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинского осмотра (если нет возможности проходить медосмотр в нерабочее время);
- по просьбе работницы продлить продолжительность срок отпуска по беременности и родам дольше, чем установлено законодательством;
- выплачивать ежемесячно женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, ежемесячные пособия в двукратном размере минимальной заработной платы, установленной в Республики Узбекистан (за счет средств предприятия в соответствии с Положением, зарегистрированным в Минюстом РУз 14.03.2002г., рег. №1113), а также женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 2 до 3 лет в размере не менее 50% минимальной заработной платы, установленной в Республики Узбекистан;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, рабочий день сократить на один час;
- обеспечить бесплатное лечение беременных женщин согласно заключению медицинского учреждения.

13.5. Установить продолжительность перерыва для кормления ребенка до двух лет по 30 минут через каждые три часа работы, а для женщин, имеющих двух и более детей в возрасте до двух лет, продолжительность перерыва устанавливается один час. Перерывы для кормления ребенка включаются в

рабочее время и оплачиваются по среднему месячному заработку. По желанию женщины, имеющей ребенка, перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением (в соответствии с Конвенцией №103 МОТ и ст. 236 Трудового кодекса республики Узбекистан).

13.6. Профсоюзный комитет обязуется содействовать созданию условий для улучшения труда женщин.

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

14.1. Для более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Компании, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи стороны договорились:

- вести целенаправленную работу по неукоснительному соблюдению минимального возраста для приема на работу и недопущению наихудших форм детского труда в соответствии с Конвенциями МОТ №138 и №182;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;
- содействовать трудоустройству и адаптации выпускников высших и средне-специальных профессиональных учебных заведений;
- оказывать всемерную поддержку работникам из числа молодых семей;
- в целях повышения интеллектуального потенциала молодежи содействовать их овладению современными знаниями, иностранными языками, компьютерной грамотностью путем организации обучения, формировать из их числа кадровый резерв;
- 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.

14.2. 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.

14.3. В Компании и подведомственных предприятиях устанавливается рабочая неделя следующей продолжительности:

14.3.1. для лиц от 16 до 18 лет – не более 36 часов;

14.3.2. для подростков моложе 16 лет – не более 24 часов.

14.4. Лица моложе 18 лет в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к взрослым работникам, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда пользуются дополнительными льготами, установленными законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договорами.

14.5. Работникам, обучающимся в отраслевых учебных заведениях без отрыва от производства, направленных предприятием, Компанией:

14.5.1. оказывать материальную помощь в размере месячной заработной платы при уходе на очередную учебную сессию;

14.5.2. предоставлять трудовой отпуск в удобное для них время.

14.6. Молодым специалистам, направленным на работу после окончания учебных заведений по профилю, Компанией и предприятиями системы выплачивается единовременная компенсация (подъемные) в размере не меньше двукратной минимальной заработной платы, установленной в Республике. Конкретные размеры выплаты устанавливаются в коллективных договорах.

14.7. Молодым семьям, проработавшим в самом аппарате Компании или предприятиях системы не менее двух лет выдавать беспроцентную ссуду для приобретения бытовых товаров длительного пользования, производимых в республике или для ремонта жилья. Выдавать ссуду в размере, позволяющем работнику погасить в течении года с ежемесячным удержанием из заработной платы.

14.8. Выпускникам средне-специальных учебных заведений и профессиональных колледжей в период прохождения практики по системе «Устоз-шоғирд», активным и нуждающимся в социальной защите учащимся и молодым специалистам оказывать единовременную материальную помощь за счет средств профсоюза. При этом в период прохождения практики выплачивать материальную помощь в размере 20% минимальной заработной платы, при поступлении на работу после окончания учебы – 50% МЗП.

14.9. 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».

## **XV. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

15.1. Трудовые споры и конфликты разрешаются комиссией по трудовым спорам.

15.2 В Компании, подведомственных предприятиях создаются комиссии по трудовым спорам в количестве по 3 человека с каждой стороны на срок действия настоящего Соглашения и коллективного договора.

15.3 Члены комиссии от Работодателя утверждаются его приказом, а члены комиссии от профсоюзного комитета утверждаются постановлением профкома.

15.4. 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.

15.5. Трудовые споры, касающиеся коллективов, решаются в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан.

## **XVI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

16.1. Освобожденные работники профкома (председатель, зампредседателя, бухгалтер и другие работники) наравне с постоянными работниками являются членами трудового коллектива, за ними сохраняется их общий стаж в отрасли и на данном предприятии, они пользуются социальными льготами, указанными в коллективном договоре.

16.2. Работодатели (должностные лица) соблюдают права профсоюза, всемерно содействует его деятельности в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан.

16.3. Перевод на другую работу, наложение дисциплинарного взыскания, прекращение трудового договора по инициативе Работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов, уполномоченными по охране труда и членами комиссии по трудовым спорам и не освобожденных от производственной работы, производится в соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан и Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

16.4. Работникам, избранными председателями профсоюзного или цехового комитета и не освобожденного от производственной работы, производить ежемесячно за счет средств Компании, подведомственных предприятий доплату в следующих размерах:

16.4.1. до 30 членов профсоюза - не менее 10% от должностного оклада;

16.4.2. до 100 членов профсоюза - не менее 20% от должностного оклада;

16.4.3. 100 и выше членов профсоюза - не менее 30% от должностного оклада.

16.5. Председателям профсоюзного комитета, выполняющим работу профсоюза на общественных началах, предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы в количестве двух часов ежедневно или один день в неделю.

## **XVII. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

17. Стороны обязуются:

17.1. Создать совместную комиссию по контролю над выполнением Соглашения;

17.2. Не менее двух раз по итогам полугодия и года проводить проверку выполнения коллективного договора и результаты рассматривать на собраниях, конференциях трудового коллектива, где отчитываются лица, подписавшие коллективный договор, а выполнение Соглашения рассматривать на совместных заседаниях АК «Матбуот таркатувчи» и Президиума РС профсоюза работников информационных технологий и массовых коммуникаций Узбекистана.

17.3. Стороны признают, что их интересы, отраженные в настоящем Соглашении и коллективных договорах, могут быть реализованы только при условии неукоснительного исполнения всех условий и обязательств. При этом:

- профсоюзный комитет Компании перед общим собранием (конференцией) трудового коллектива, созываемого для утверждения проекта коллективного договора, предоставляет проект вышестоящему профсоюзному органу для экспертизы;
- после подписания Коллективного договора, стороны предоставляют его вышестоящему профсоюзному органу для регистрации;
- после подписания Коллективного договора, Стороны разрабатывают план мероприятий по его выполнению, определяют ответственных и сроки выполнения;
- положения, разработанные по согласованию с профсоюзным органом соответствующего Работодателя, прилагаются к Коллективному договору и считаются его неотъемлемой частью.

17.4. Изменения и дополнения, внесенные в период действия настоящего Соглашения или в период продления его действия, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения (о чем будет поставлен в известность вышестоящий профсоюзный орган) и которое будет считаться его неотъемлемой частью.

## **XVIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ И НЕВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ**

18. Должностные лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Соглашению, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан.

## **XIX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

19. Настоящее Соглашение составлено на узбекском и русском языках. При возникновении разногласий по вопросу толкования положений Соглашения текст на узбекском языке принимается за основу.

Генеральный директор  
акционерной компании  
“Матбуот тарқатувчи”

С.Нажбиддинов

Председатель Республиканского  
совета профсоюза работников  
информационных технологий и  
массовых коммуникаций Узбекистана

А.Ишанходжаев

город Ташкент

31 января 2017 года