

ЕДИНЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ АКЦИОНЕРНОЙ КОМПАНИЕЙ «УЗБЕКТЕЛЕКОМ» И РЕСПУБЛИКАНСКИМ СОВЕТОМ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ НА 2017-2019 ГОДЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий единый коллективный договор (в дальнейшем – Договор) является внутренним нормативным документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работниками и составлен о сотрудничестве в вопросах защиты правовых и социально-экономических интересов работодателя и работников на основании Конституции Республики Узбекистан, Трудового кодекса Республики Узбекистан, законов Республики Узбекистан «О занятости населения», «Об охране труда», «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О социальном партнерстве», Национальной программы подготовки кадров, Генерального соглашения, заключенного между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и Торгово-промышленной палатой Узбекистана, Отраслевого соглашения между Министерством по развитию информационных технологий и коммуникаций Республики Узбекистан и Республиканским советом профсоюза работников информационных технологий и массовых коммуникаций Узбекистана и других нормативно-правовых актов.

1.2. Настоящий Договор заключен в целях обеспечения конструктивного сотрудничества в решении производственных задач, социальной защиты работников и охватывает взаимные интересы трудовых коллективов и работодателей как центрального аппарата АК «Узбектелеком» (далее – Компания), так и ее структурных подразделений (филиалов).

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

II. УЧАТНИКИ ДОГОВОРА

2.1. Сторонами настоящего Договора являются:

- Акционерная компания «Узбектелеком» от имени работодателей (в дальнейшем - Работодатель);
- Республиканский совет профсоюза работников информационных технологий и массовых коммуникаций (далее – Профсоюз) от имени работников Компании и его структурных подразделений (филиалов).

III. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

3.1. Договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует до 31 декабря 2019 года. После завершения установленного срока, будет действовать

до составления сторонами нового договора или изменения (дополнения) действующего.

3.2. Стороны соглашаются обсудить вопрос о продлении срока действия или принятия нового Договора за 3 (три) месяца до окончания действия настоящего Договора.

3.3. Если после окончания срока действия Договора ни одна из сторон не заявит о необходимости продления или принятия нового, то срок действия Договора продлевается на следующие три года и оформляется совместным постановлением.

3.4. Профсоюз ведет коллективные переговоры с работодателем и имеет преимущественное право при заключении коллективного договора, осуществляет общественный контроль над его выполнением.

Если профсоюз вносит предложение о заключении коллективного договора, Работодатель обязан вести переговоры об этом.

IV. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

4.1. Действие Договора распространяется на всех работников Компании и ее структурных подразделений (филиалов), Работодателя и его представителей.

4.2. Внесение изменений и дополнений в пункты Договора в размерах, не менее установленных, осуществляется на основании Положения, рассматривается по обоюдному согласию представителей работодателя и профсоюзного органа с условием утверждения на общем собрании (конференции) трудового коллектива и оформляется совместным приказом-решением.

Изменения и дополнения, вносимые в Договор, не должны противоречить действующему законодательству Республики Узбекистан.

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

4.3. Работодатель и его представители не должны включать в локальные акты (Правила внутреннего распорядка, трудовой договор, должностные обязанности и т.д.) условия, противоречащие действующим нормативно-правовым актам и условиям настоящего Договора.

4.4. В случае изменения подчиненности Компании или отдельных ее структурных подразделений (филиалов) реорганизации или смене собственника, Договор действует в течении указанного срока, пока одна из сторон не заявит о необходимости его пересмотра в целом, либо отдельных его положений.

V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

5.1. Стороны признают, что основой благосостояния работников является добросовестное, качественное выполнение трудовых обязанностей, расширение услуг в условиях рыночных отношений с целью получения максимальной прибыли и сокращения затрат.

5.2. Стороны, берут обязательства всесторонне содействовать осуществлению мер по сокращению производственных затрат и снижению себестоимости продукции:

- ~ сокращать потребление энергоресурсов и повышать энергоэффективность производства;
- ~ рационализировать технологические процессы, нормы расхода материалов и сырья, эксплуатационных и непроизводственных затрат путем внедрения информационно-коммуникационных технологий;
- ~ сокращать расходы и снижать себестоимость продукции за счет повышения производительности труда, оптимизации численности управленческого и промышленно-производственного персонала и других факторов.

5.3. Работодатель и его представители признают Профсоюз, а также профсоюзные органы филиалов полномочными представителями работников Компании и ее структурных подразделений (филиалов).

5.4. Работодатель и его представители признают избранных уполномоченных по охране труда и членов комиссии по трудовым спорам в качестве представителей работников Компании и ее структурных подразделений (филиалов) (Конвенция №136 МОТ).

5.5. Работодатель и его представители обязуются:

5.5.1. до принятия решений по социально-экономическим вопросам, не предусмотренным в Договоре, проводить предварительные консультации с соответствующим профсоюзным органами, а в случаях, предусмотренных в трудовом законодательстве и других нормативных актах, получить их согласие;

5.5.2. по запросу Профсоюза и профсоюзных органов структурных подразделений (филиалов) предоставлять экономическую информацию, необходимую для осуществления социально-экономической защиты прав и интересов работников в пределах статистической отчетности;

5.5.3. Компания и ее структурные подразделения (филиалы) за счет собственных средств обеспечивают профсоюзы помещением, транспортом, возможностью пользоваться современными техническими средствами, услугами телекоммуникаций, канцтоварами, необходимыми для осуществления указанной в уставе деятельности;

5.5.4. Сохранить действующий порядок уплаты профсоюзных членских взносов путем перечисления через бухгалтерию Компании и структурных подразделений (филиалов) одновременно с получением средств на заработную плату с письменного согласия работников.

При этом ответственность за своевременное перечисления членских взносов возлагается лично на главного бухгалтера;

5.5.5. Из средств Компании, ее структурных подразделений (филиалов) осуществлять перечисления на расчетные счета профсоюзных (цеховых) комитетов Компании, ее структурных подразделений (филиалов) средства на культурно-массовую, спортивную и оздоровительную работу в размере 1% фонда оплаты труда (ФОТ);

5.5.6. рассмотреть в недельный срок представления профсоюза или профсоюзного органа структурных подразделений (филиалов) о недостатках в выполнении условий Договора и дать обоснованный ответ в письменной форме;

5.5.7. обеспечить все структурные подразделения (филиалы) настоящим Договором и принимает необходимые меры для ознакомления всех работников с его содержанием;

5.5.8. продолжать практику проведения в трудовых коллективах не менее одного раза в год “Дня открытых дверей”, посвященных актуальным вопросам, с приглашением руководителей Компании, филиалов и соответствующей профсоюзной организации;

5.5.9. в учебном центре при Компании ввести учебное занятие “Профсоюзный час”;

5.5.10. в рамках установленного трудового порядка сотрудничать с соответствующим профсоюзным органом, своевременно рассматривать требования, решать трудовые споры путем проведения переговоров;

5.5.11. для участия в республиканских мероприятиях активистов профсоюза и работников Компании и ее структурных подразделений (филиалов) организационные вопросы осуществляется за счет средств этих структурных подразделений (филиалов).

5.5.12. в соответствии с Конвенцией №87 Международной организации труда “О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы” обеспечить на предприятиях необходимые условия для свободной деятельности представителей работников и свободного выполнения своих функций профсоюзными органами;

5.5.13. организовать работы по обеспечению правовой защиты социально-экономических интересов работников путем включения Председателя Республиканского совета в состав Наблюдательного совета Компании.

5.6. Профсоюз и ее профсоюзные органы в структурных подразделениях (филиалов) обязуются:

5.6.1. содействовать выполнению программ социально-экономического развития Компании, структурных подразделений (филиалов), поддерживать и развивать инициативы и креативные идеи работников;

5.6.2. осуществлять общественный контроль над применяемой системой оплаты труда, выплатой заработной платы, правильностью дополнительных платежей по настоящему Договору, условием быта работников, выполнением мероприятий по улучшению охраны труда и техники безопасности, вносить представления по выявленным недостаткам;

5.6.3. обеспечить участие председателя соответствующего профсоюзного органа структурного подразделения (филиала) в разработке ежегодного бизнес-плана;

5.6.4. вести контроль над соблюдением норм трудового законодательства работодателем и его представителями и содействовать повышению правовой грамотности работников;

5.6.5. требовать принятия соответствующих мер для достижения своевременного устранения недостатков на рабочих местах и приведения Работодателем и его представителями рабочих мест в состояние, отвечающее требованиям охраны труда, техники безопасности и промышленной санитарии;

5.6.7. в соответствии с заявлениями работников обеспечить выделение им и членам их семей путевок в оздоровительные учреждения для отдыха и оздоровления;

5.6.8. вести среди членов профсоюза разъяснительную работу, направленную на укрепление трудовой и производственной дисциплины, принимать меры по предотвращению конфликтных ситуаций;

5.6.9. защищать право членов профсоюзов на труд, давать бесплатные консультации и оказывать правовую помощь по вопросам соблюдения трудового законодательства, охраны труда и др. вопросам;

5.6.10. проводить профессиональные конкурсы, спортивные состязания, культурно-просветительские мероприятия и обеспечить победителей поощрительными призами, премиями.

5.7. Работники обязуются:

5.7.1. добросовестно и неукоснительно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно исполнять локальные и нормативные акты Работодателя и его представителей;

5.7.2. содействовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции (работ, услуг), производительности труда экономии ресурсов, использовать передовой производственный опыт коллег;

5.7.3. активно участвовать в целевых общенародных благотворительных хашарах, проводимых в соответствии с решениями правительства.

VI. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором в письменной форме, составленным в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными актами. В том числе Отраслевым соглашением и настоящим Договором.

6.1. Работодатель и его представители обязуются:

6.1.1. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя (кроме случаев, предусмотренных в Трудовом кодексе Республики Узбекистана) производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

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

6.1.2. Работодатель имеет право в связи с производственной необходимостью или простоем 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:

- несчастный случай, стихийное бедствие, период временного отсутствия работника (уход на учебную сессию, трудовой отпуск и отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность);

Простоем 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.

6.1.3. если Работодатель имеет намерения ликвидировать или реорганизовать филиал и структурное подразделение, полностью или частично приостановить производство, и это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда работников, уведомлять об этом соответствующий профсоюзный орган не менее чем за два месяца;

6.1.4. Аттестация работников проводить в соответствии Положения, принятым по согласованию с Республиканским советом, при этом предупреждать работников о предстоящей аттестации за 2 (два) месяца, и не менее чем за один месяц ознакомить с приблизительными вопросами.

6.1.5. за два месяца предоставлять уведомление о вероятном массовом увольнении работников в соответствующий профсоюзный орган, проводить консультационные мероприятия по смягчению последствий увольнения, а также, не менее, чем за два месяца предоставлять в местный орган по труду сведения о предстоящем увольнении работников с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда каждого увольняемого работника.

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

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

6.2.1. использовать естественное сокращение рабочих мест (за счет вакантных должностей, прекращение трудовых договоров с совместителями и т.д.);

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

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

6.3. Преимущественное право оставления на работе при сокращении предоставляется:

- работникам, имеющим на иждивении двух и более людей;

- лицам, в чьей семье нет членов, получающих самостоятельную заработную плату;

- работникам, имеющим многолетний стаж работы на данном предприятии;

- работникам, повышающим квалификацию по специальности в соответствующих высших и средне-специальных учебных заведениях без отрыва от производства и работникам, работающим в течение двух лет по специальности после окончания с отрывом от производства высшие и средне-специальные учебные заведения, профессиональные колледжи;

- лицам, получившим на предприятии трудовое увечье или профессиональную болезнь;

- инвалидам войны, участникам войны и приравненным к ним лица;

- лицам, подвергшимся заболеваниям, связанным с облучением повышенной

радиацией вследствие последствий катастроф на атомных объектах или другим заболеваниями; участникам работ по устранению таких катастроф и аварий, а также лицам, эвакуированным или переселенным с этих зон и приравненным к ним лицам;

- лицам пред пенсионного возраста (за два года и менее);
- работникам, воспитывающим ребенка-инвалида в неполной семье.

6.4. 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. При продаже акций иностранному инвестору в нормативных документах предусматриваются вопросы социально-экономической защиты работников последующим обеспечением гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством.

6.6. Просьба работника о временном переводе на другую работу подлежит удовлетворению Работодателем, если эта просьба вызвана уважительными причинами и такая работа имеется в Компании, филиале.

Уважительными причинами временного перевода считаются:

- ~ обучение работника в учебных заведениях без отрыва от производства;
- ~ повышение квалификации;
- ~ уход за болеющим членом семьи (на основании справки с медучреждения);
- ~ возникновения по прежней работе обстоятельств, угрожающих жизни или здоровью работника.

Оплата производится по выполняемой работе.

6.7. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за не обеспечение сохранности вверенных ему ценностей на основании специального письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

Перечень категорий работников, с которыми необходимо заключить договора о полной индивидуальной материальной ответственности (решение Министерства труда Республики Узбекистан от 02.04.1996г.):

- ~ кассиры (операторы связи, кассиры и лица, выполняющие функции кассира);
- ~ заведующие складами и их заместители;
- ~ главный офис-менеджер, агент по закупкам.

Кроме того, Работодатель подписывает договор о полной индивидуальной материальной ответственности с категориями работников, указанных в решении Министерства труда Республики Узбекистан от 02.04.1996г. №2/4.

6.8. В случае, когда работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, работа выполняется совместно, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

6.9. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая в связи с исполнением обязанности в сфере труда вред другой стороне, возмещает его по правилам, установленным в Главе XII Трудового кодекса Республики Узбекистан. Работодатель вправе с учётом конкретных обстоятельств, при которых был причинён вред, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. В Компании и ее структурных подразделениях (филиалах) рабочая неделя устанавливается следующей продолжительности.

- а) для работников с нормальными условиями труда – не более 40 часов;
- б) для работников с вредными условиями труда, а также для лиц от 16 до 18 лет – не более 36 часов;
- в) для работников являющихся инвалидами I и II групп – не более 36 часов;
- г) для лиц, занятых на неблагоприятных условиях труда на основании методики аттестации условий труда, утвержденной Министерством здравоохранения Республики Узбекистан, – не более 36 часов.

Компания и ее структурные подразделения в период действия настоящего Договора должны разработать Правила внутреннего трудового распорядка, при этом особый режим рабочего времени устанавливается исходя их специфики работы.

7.2. Работа сверх установленного для работника ежедневного рабочего времени (смены) считается сверхурочной работой.

Сверхурочная работа может применяться только с согласия работника.

Привлечение к сверхурочной работе производится с соблюдением ограничений, установленных частью пятой статьи 220 и статьями 228, 245 Трудового кодекса.

Компенсация и оплата работы в сверхурочное время производятся в соответствии с настоящим Договором.

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

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

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. установить минимальную продолжительность ежегодного трудового основного удлиненного отпуска 18 рабочих дней, а в экологически неблагоприятных районах Приаралья (Республики Каракалпакстан, Хорезмской, Навоинской, Бухарской областей) – 20 рабочих дней;

7.4.2. установить дополнительные оплачиваемые отпуска согласно Приложению (приложение 1);

7.4.3. оплату отпусков производить не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска;

7.4.4. категориям работников, указанных в ст. 144 Трудового кодекса Республики Узбекистан, по их желанию отпуск должен предоставляться в летнее или другое удобное для них время;

7.4.5. предоставлять работникам дополнительные отпуска с сохранением заработной платы (без учета трудового отпуска) в следующих случаях;

- а) при вступлении в брак самого работника, его детей – 3 дня;
- б) при рождении ребенка - 2 дня;
- в) при смерти детей, супруги (га), родителей работника и его супруга(ги), в том числе усыновленных детей, бабушек, дедушек, внуков – 5 дней;
- г) при переезде на новое место жительства - 3 дня.

7.5. Обеспечивать доставку на работу и с работы работников при условии позднего окончания работы (после 22 часов) дежурным транспортом.

7.6. Устанавливать неполное рабочее время по просьбе работника в случаях, предусмотренных ст. 229 Трудового кодекса РУз.

7.7. По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не может в общей сложности превышать трех месяцев в течение двенадцатимесячного периода.

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

- ~ лицам, приравненным по льготам участника второй мировой войны;
- ~ работающим инвалидам I и II группы;
- ~ женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет.

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

7.9. Работникам в период работы, по их желанию, часть отпуска сверх минимальной продолжительности ежегодного трудового отпуска (пятнадцать рабочих дней), установленной статьей 134 Трудового отпуска, может быть заменена денежной компенсацией.

7.10. При прекращении трудового отпуска работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные основные и дополнительные трудовые отпуска.

VIII. ОПЛАТА ТРУДА, КОМПЕНСАЦИИ, ДОПЛАТЫ, ДЕНЕЖНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

8.1. Источником оплаты труда и гарантий социальной защищенности работников являются доходы, получаемые Компанией и ее структурными подразделениями. Труд работников оплачивается по повременно-премиальной системе оплаты труда.

Оплата труда работников производится по разрядам Единой тарифной сетки по оплате труда. По Единой Тарифной Сетке разряды учитываются с первого разряда.

В Компании и ее структурных подразделениях (филиалах) гарантируется, что оплата труда будет не меньше ставки первого разряда Единой тарифной сетки и с учетом их доходов коэффициенты по разрядам Тарифной сетки можно устанавливать выше.

По Указу Президента Республики Узбекистан «О повышении размера заработной платы, пенсии, стипендии и социальные пособия» своевременно повышать минимальный размер заработной платы. Кроме законодательно установленных социальных льгот, поощрительные выплаты, приравненные к

заработной плате, осуществляется на основании Положений, разработанных в Компании и ее структурных подразделениях (филиалах).

8.2. Работодатель и его представители обязуются:

8.2.1. Не снижая достигнутого уровня, по итогам года стремиться довести среднюю заработную плату по Компании и ее структурным подразделениям в пятикратном размере минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

8.2.2. Установить надбавки:

- ~ рабочим за высокое профессиональное мастерство – не ниже 10% от оклада;
- ~ специалистам за высокие достижения в труде – не ниже 10% от оклада;
- ~ работникам, выходящим на очередной трудовой отпуск один раз в год для профилактического лечения не менее одного должностного оклада.

8.2.3. Установить доплату за работу на работах с тяжелыми и вредными условиями труда в размере не менее 10% от оклада, по результатам аттестации рабочих мест;

8.2.4. Производить оплату работникам за работу:

- ~ в праздничные дни в размере не менее 2.1 кратной дневной заработной платы;
- ~ в выходные дни и в сверхурочное время в размере не менее 2.1 кратной дневной заработной платы;
- ~ в ночные смены в размере 1.55 раза за каждый отработанный час;
- ~ в вечерние смены в размере 1,2 раза за каждый отработанный час (вечерней сменой считается смена, предшествующая ночной);

8.2.5. Для работников ЛКХ (линейно-кабельной хозяйство) выплачивать доплаты за климатические условия:

- ~ в летний период: июнь, июль, август в размере не менее 10 % но не более 20% от должностного оклада;
- ~ в зимний период: декабрь, январь, февраль в размере не менее 10 % но не более 20% от должностного оклада.

8.2.6. Выплачивать надбавку за стаж работы в органах связи работникам Компании и ее структурных подразделений (филиалов) в зависимости от стажа работы к месячной тарифной ставке (должностному окладу) в размере в соответствии с приложением №2.

8.2.7. Установить сроки выдачи заработной платы не реже одного раза в каждые полмесяца. Точные сроки выдачи заработной платы устанавливаются совместным приказ-постановлением, подписанным Работодателями Компании и ее структурных подразделений и профсоюзным комитетом.

8.2.8. В случае если день выдачи заработной платы выпадает на выходной или праздничный день, заработная плата выплачивается накануне этого дня. Каждый работник письменно знакомится с размером выплачиваемой ему за соответствующий период заработной платой, с удержаниями и основаниями для удержаний, а также общей суммой к оплате.

8.2.9. В случае нарушения Работодателем и его представителями сроков выдачи заработной платы:

а) за задержку выдачи заработной платы по вине работодателя (или лица его представляющего), он привлекается к дисциплинарной ответственности – штрафу

в размере 0.5 % от его должностного оклада за каждый день задержки заработной платы (но не более 20%);

б) за несвоевременную выплату заработной платы производить работнику возмещение согласно расчету (после 30 банковских дней 10 %: 12 месяцев = 0,83%, 0,83 % : 30 дней = 0,028 , 0,028 x 500 000 сум : 100);

в) За систематическую (два и более раза в год) несвоевременную выплату заработной платы по вине работодателя, будет рассмотрен вопрос о его соответствии занимаемой должности согласно представлению соответствующего профсоюзного органа.

8.2.10. В целях усиления материальной заинтересованности работников к выполнению плановых и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работ, исходя из специфических свойств производства и их структуры совместно с соответствующим профсоюзом принять Положения о единовременном премировании, доплатах, надбавках и поощрениях, а также выплачивать в соответствии с Положением выплате работникам филиалов акционерной компании «Узбектелеком» о текущем премировании, надбавках, единовременных вознаграждениях (бонусах) (приложение №3).

8.3. Оплата труда работников в период выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива (повышения квалификации, переобучения, пребывания в командировках, на проводимых различных видах соревнований, конкурсах и т.п.) производится в размерах среднемесячного заработка из расчета двух последних месяцев работы.

8.4. При прохождении обязательного медицинского осмотра в стационарных медицинских учреждениях для определения годности к работе работнику сохраняется его средний заработок на все дни согласно справки медучреждения.

8.5. За вынужденные простои не по вине работника (не обеспечение материальными ресурсами, простои в период чрезвычайных ситуаций и др.) оплата производится в размере среднемесячной заработной платы.

8.6. Работники, занятые на работах с разъездным характером, если это предусмотрено в трудовом договоре, обеспечиваются месячными проездными карточками или им выплачивается компенсация в размере не менее 50% минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

Данное положение может быть применено и к другим категориям работников на основании Положений, разработанных в Компании и ее структурных подразделениях (филиалах).

8.7. Компенсация за использование личного транспорта Работника по согласованию работодателя выплачивается в соответствии с положениями “Порядка выплаты компенсации за использование личных автомобилей работников для служебных поездок (кроме командировок)”, утвержденного решением постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 02.04.1999г. №154.

8.8. При использовании с согласия Работодателя имущества (оборудование, инструменты и др.), принадлежащего работнику, ему компенсируются расходы в пределах их амортизации, рассчитанной в соответствии с нормами, приведенными в ст.144 Налогового кодекса Республики Узбекистан.

8.9. В случае переезда работника для работы на другое место жительства ему компенсируются следующие дополнительные расходы:

- а) расходы, связанные с переездом и отправкой имущества;
- б) расходы, связанные с обустройством нового места жительства;
- в) другие расходы работника по согласованию с работодателем.

8.10. Суточные расходы работников, командированных за пределы региона, устанавливаются в размере не менее 40% от минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

8.11. Выплата компенсации работнику за служебную командировку за пределами Республики Узбекистан производится в соответствии с Положением о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан (утверждено приказом министра финансов Республики Узбекистан от 19.10.2015г. №92, зарегистрированным в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 19.11.2015г. за номером 2730).

8.12. Выплачивается компенсация 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 зарплаты, установленной в Республике Узбекистан, за каждый рабочий день.

8.13. Работникам, привлеченным к сельхоз работам, оплата за фактически дни работы производится в размере 100% среднемесячного заработка.

8.14. Работникам создаются необходимые условия для ведения научно-исследовательской работы.

При защите научно-исследовательской работы относящийся к отрасли выплачивается единовременное премия в размере 10 (десяти) кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

8.15. Оплата пособий по временной нетрудоспособности производится за счет средств Компании, филиалов. Предел выплаты пособий по временной нетрудоспособности и их размеры не должны быть ниже по сравнению с нормами Положения, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 28 февраля 2002 года, № 71.

В период действия настоящего 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, 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).

8.16. Работнику установленному наставничества сроком на шесть месяцев по направлению «Устоз-шогирд» для выпускников средне - специальных учебных заведений, профессиональных колледже выплачивается надбавка в размере 20 % от должностного оклада.

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 Компании и филиалов предусматривают выделение средств на эти цели.

Соглашение об охране труда составляется на основании «Рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда», утвержденных совместным решением Министерства труда 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. Работодатель и его представители обязуются:

9.2.1. Возмещать ущерб, нанесенный работнику при выполнении своих трудовых обязанностей или выполнении каких-либо действий в интересах Работодателя и трудового коллектива, в размерах не менее, чем установлено в законодательных и нормативных актах.

9.2.2 В соответствии с требованиями ст. 12 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) на предприятиях с численностью работающих 50 и более человек создается служба (вводится 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.

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

9.2.4. Ежегодное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве проводится в соответствии с требованиями «Правил обязательного страхования гражданской ответственности работодателя», утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №177 от 24 июня 2009 года.

9.2.5. Создать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

9.2.6. Проверять проведение инструктажа по охране труда, прохождение обучения, переподготовки, повышения квалификации и знания по вопросам охраны труда.

9.2.7. Проводить со всеми новыми принятыми и переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, организовать работу по обучению их безопасным методам и приемам выполнения работ.

9.2.8. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования, выполнении технологических процессов, а также при применении на производстве сырья и материалов, выполнении работ и оказании услуг.

9.2.9. Обеспечить обучение, прохождение инструктажа, проверку знаний и аттестации по вопросам охраны труда по своей профессии и видам работ

работников, в том числе руководителей в порядке и сроки, определенные государственными органами, осуществляющими государственное управление в области охраны труда.

9.2.10. На основании Методики оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденной Министерством труда Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан, не менее одного раза в пять лет проводить аттестацию условий труда рабочих мест.

9.2.11. В соответствии со ст.217 Трудового кодекса работники, занятые на работах, дающих право на бесплатное обеспечение спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты и лечебно-профилактическим питанием (ЛПП), обеспечиваются спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты и лечебно-профилактическим питанием.

9.2.12. Работникам, занятым на работах с неблагоприятными, вредными условиями труда и загрязняющими условиями, в соответствии со ст. 217 Трудового кодекса ежемесячно бесплатно выдавать 400 грамм мыла, средства гигиены и составить список профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение указанных средств.

9.2.13. В соответствии со ст. 214 Трудового кодекса в порядке, установленном приказом министра здравоохранения от 10.07.2012г. №200 организовать проведение предварительного при заключении трудового договора и периодических (в процессе работы) медицинских осмотров работников;

9.2.14. В соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, зарегистрированным в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 18 декабря 1995 года за № 196, организовывать обучение для уполномоченных по охране труда, избранных на общем собрании трудового коллектива или на профсоюзном собрании (конференции).

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

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

9.2.17. Не менее двух раз в течение года организовать медосмотр монтеров и кабельщик - сварщиков старше 50 лет, работников не старше 30 лет и других категорий работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

9.3. 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.

9.4. Работодатель и его представители совместно с соответствующим профсоюзным комитетом обязуются:

9.4.1. В разрезе отдельных структурных подразделений (филиалов) определять количественный состав комиссий по охране труда, своевременно проводить их выборы, учебу (с указанием сроков и программы обучения) и выдавать соответствующие удостоверения.

9.4.2. Обеспечить участие в республиканских смотрах-конкурсах по лучшей организации общественного контроля по охране труда в порядке, определенном Положением о республиканском смотре-конкурсе по лучшей организации общественного контроля по охране труда, утвержденным Постановлением Президиума СФП Узбекистана.

9.4.3. Исходя из требований типового Положения «Об организации работ по охране труда» (зарегистрировано в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 14.08.1996г. рег.№273), ввести в филиалах трехступенчатый административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на основании разработанного Устава.

9.4.4. Стороны констатируют, что администрация филиала несет материальную ответственность за вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

9.5. Стороны согласились, что кроме выплаты компенсации за причиненный вред, работодатель обязуется лицам, имеющим право на получение выплат за нанесение вреда:

9.5.1. Выплатить единовременное пособие в размерах не менее чем указано в «Правилах возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей», утвержденных решением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11.02.2005г. № 60.

9.5.2. Гражданам, умершим при выполнении трудовых обязанностей или работ в интересах структурного подразделения (филиала) и вследствие чего имеющим право на получение компенсации, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере десяти годовых средних заработков, а также покрывает расходы на погребение.

9.5.3. При получении увечья по производственным причинам или временной потере трудоспособности вследствие профессионального заболевания работнику выплачивается пособие в размере 100% среднемесячной заработной платы (решение Кабинета Министров Республики Узбекистан от 28.02.2002г. №71 «О совершенствовании предела выплаты пособий по временной нетрудоспособности», с изменениями, внесенными решением Кабинета Министров РУз от 31.0.2002г. №188).

9.5.4. Если по заключению врачебно-трудовой экспертной комиссии (ВТЭК) или Врачебно-консультационной комиссии (ВКК) пострадавший не способен выполнять прежние функции, Работодатель по согласию пострадавшего обязуется обучить его новой профессии.

9.6. В соответствии со ст.ст. 9 и 223 Трудового кодекса, общественный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда возлагаются на профсоюзный комитет.

Х. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА И ПОощРЕНИЯ

10.1. Работодатель и его представители обязуются:

10.1.1. Обеспечить и осуществлять контроль над выполнением работниками трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором, должностными

инструкциями, уставом Компании, положениями структурных подразделений (филиалов) и правил внутреннего трудового распорядка.

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

10.1.3. Представлять работников к поощрению за успехи в работе:

- ~ к Правительственным и ведомственным наградам;
- ~ совместным Почетным грамотам или Дипломам Министерства по развитию информационных технологий и коммуникаций Республики Узбекистан и Республиканского совета профсоюза работников информационных технологий и массовых коммуникаций Узбекистана;
- ~ денежным вознаграждениям;
- ~ объявлять благодарности;
- ~ ценным подаркам;
- ~ предоставлению бесплатных путевок в санатории и дома отдыха за счет средств Работодателя.

10.1.4. Поощрять работника при достижении юбилейных дат (50, 55, 60) лет в размере одного должностного оклада.

10.1.5. Поощрять работников за стаж работы в отрасли связи в 20 лет – размере один мин., 25 лет – размере двух мин., 30 лет – размере трех мин., 35 лет – размере четырех мин., 40 и более лет размере пяти заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

XI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

11.1. Стороны обязуются своевременно и в полном объеме выполнять мероприятия, разработанные для осуществления ежегодных Государственных социальных программ, принятых по инициативе Президента Республики Узбекистан.

11.2. Работодатель и его представители обязуются выплачивать единовременную материальную помощь работникам в следующих случаях:

11.2.1. при вступлении впервые в законный брак работника, проработавшего в Компании и ее структурных подразделениях (филиалах) не менее 12 месяцев, в 5 (пяти) кратном размере минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

11.2.2. в случае продолжительной болезни работника в течении одного месяца непрерывно в размере четырехкратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

11.2.3. на погребение родных работника, то есть супруга(ги), детей, отца, матери в размере не менее 10 кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан. Если в Компании и ее структурных подразделениях работают два и более близких родственников, материальная помощь выплачивается одному из них;

11.2.4. для приобретения сельхозпродуктов – ежегодно до 1 декабря в размере не менее двукратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

11.2.5. при прекращении трудового договора по инициативе работника пенсионного возраста, в связи 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.

11.3. Всем работникам проработавшим и продолжающим работать в Компании и ее структурных подразделениях (филиалах), а также одиноким пенсионерам, не работающим после выхода на пенсию, ветеранам труда выплачивается за счет средств Работодателя:

11.3.1. работникам, проработавшим в отрасли не менее 10 лет, выплачивать в качестве материальной помощи абонентскую плату за домашний телефон в размере 100%;

11.3.2. одиноким, не работающим пенсионерам и ветеранам труда, вышедшим на пенсию после работы в Компании и ее структурных подразделениях (филиалах) ежегодно выплачивать материальную помощь на лечение в двукратном размере минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

11.4. При изменении места жительства пенсионера решение по вопросам прикрепления его к одному из структурных подразделений Компании, самой Компании и получения льгот, установленных коллективным договором предприятия для неработающих пенсионеров, решение принимает:

- в пределах одной области – Работодатель структурного подразделения (филиала), находящегося на данной территории;

- в других областях Республики Узбекистан – АК «Узбектелеком» совместно с Республиканским советом профсоюза работников информационных технологий и массовых коммуникаций.

11.5. Оплачивать полную стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря отрасли связи для детей работников в возрасте от 7 до 13 лет (одному из работающих родителей), а для работников, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 16 лет также в дома отдыха, санатории, профилактории за счет средств Компании и ее структурных подразделений.

11.6. Работникам (одному из родителей), имеющим на иждивении детей в возрасте до 16 лет, обучающихся в школьных заведениях в связи «Днем знаний» 1 сентября –оказать материальную помощь в размере не менее 1 (одной) минимальной заработной платы (не более двукратного размера минимальной заработной платы) или обеспечить учебными принадлежностями.

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

11.8. Детям, умерших от несчастных случаев работникам Компании и ее структурных подразделений (филиалов) оказывать материальную помощь в суммарном годовом размере не менее 2 (двух) кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан до 18 летнего возраста.

11.9. В случае смерти неработающего пенсионера оказать членам его семьи или родным на основании заявления материальную помощь в размере не менее трех кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

11.10. Оказывать не менее двух раз в год материальную помощь на оздоровление в размере не менее одной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан:

- ~ инвалидам I и II групп;
- ~ лицам, приравненным по льготам к участникам второй мировой войны;
- ~ малообеспеченным и многодетным семьям.

При этом малообеспеченными считаются семьи, в которых совокупный доход семьи, приходящийся на каждого её члена, составляет менее 1,5 кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

- многодетными семьями считаются семье, в которых воспитываются четыре и более детей не старше 16 лет.

11.11. Согласно статье 10 Закона Республики Узбекистан «О накопительном пенсионном обеспечении граждан» ежемесячно отчислять в двойном размере от установленного размера Кабинета Министров Республики Узбекистан на индивидуальные накопительные пенсионные счета работникам пред пенсионного 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 с законодательством налога на доходы физических лиц, а второй процент (или более одного процента) за счет средств Компании и структурных подразделений.

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.

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

12.1. Работодатель и его представители обязуются, для проведения мероприятий по улучшению работы в области создания условий для удовлетворения духовных потребностей работников, их оздоровления, развития физкультурно-спортивной работы в коллективах:

12.1.1. оборудовать помещения для комнаты «Духовность и просветительство» и обеспечить их необходимыми плакатами, произведениями Президента Республики Узбекистан, современной литературой, изданной за годы независимости, а также техническими средствами;

12.1.2. в целях доведения до работников, сути осуществляемой в настоящее время государственной политики и ее приоритетных направлений, многосторонней сущности реформ, значения принятых законодательных актов в сфере выполнения Государственных программ, каждый месяц проводить «часы духовности и просветительства» среди работников предприятий и особенно молодежи. Совместно с профсоюзами организовывать встречи с участием известных деятелей науки, литературы, культуры и ветеранов труда.

12.1.3. организовать туристические экскурсии по городам республики имеющие исторические памятники ;

12.1.4. ежегодно совместно с соответствующим профсоюзным органом организовывать посещение новогодних детских представлений для детей работников с 1 года до 14 лет (одному из родителей) с обеспечением новогодними подарками за счет средств Компании и ее структурных подразделений;

12.1.5. проводить среди трудовых 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;

12.1.6. своевременно готовить подведомственные детские оздоровительные лагеря Компани к сезону, выделить дополнительные средства на продукты питания для детей и разработать мероприятия по обеспечению безопасности детей;

12.1.7. в подведомственных лагерях Компании оборудовать комнату (уголок) “Духовность и просвещение”, организовать библиотеки и обеспечить их необходимыми стендами, произведениями Президента Республики Узбекистан и новой художественной литературой;

12.1.8. внедрить производственную гимнастику в трудовом коллективе;

12.1.9. в целях развития физической культуры и спорта, повышения её массовости, на территории филиалов обеспечивать постоянное улучшение материально-технической базы спортивного инвентаря;

12.1.10. по заключению двусторонней комиссии организовывать отдых в санаторно-курортных учреждениях на территории Республики Узбекистан инвалидов, одиноких престарелых, ветеранов войны и труда и членов малообеспеченных семей.

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.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, 228I, 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. Работодатель и его представители обязуются:

- ~ обеспечить обучение 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 отпуска по беременности и родам дольше, чем установлено законодательством;
- ~ выплачивать 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 Министерстве юстиции 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 сокращается на один час;

- ~ 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. Работницам, впервые поступившим на работу, и продолжающим трудовую деятельность после 12 (двенадцати) месячного перерыва в период работы пособие по беременности и родам выплачивается (в соответствии с ПП-2699 от 27.12.2016г.):

- ~ проработавшим 6 месяцев со дня поступления на работу – 50% заработной платы;
- ~ проработавшим от 6 до 12 месяцев – 75% заработной платы;
- ~ проработавшим более 12 месяцев - 100% заработной платы.

13.7. Профсоюзный комитет обязуется содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь Работодателю в выполнении социальных программ филиалов, направленных на улучшение условий труда и охраны здоровья 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 Договора:

а) молодыми считаются работники в возрасте до 30 лет;

б) 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;

в) 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 структурных подразделениях 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 и настоящим Договором.

14.5. Работникам, обучающимся в отраслевых учебных заведениях без отрыва от производства по направлению Компании, предоставляется учебный отпуск с сохранением средней заработной платы и трудовой отпуск в удобное для них время.

14.6. Молодым специалистам, направленным на работу после окончания отраслевых учебных заведений, в филиалах выплачивается единовременная выплата (подъемные) в размере не менее 2 (двух) кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

14.7. Работникам, особенно молодым семьям, проработавшим в самом аппарате Компании или ее структурных подразделениях не менее двух лет, выдается беспроцентная ссуда для приобретения бытовых товаров длительного пользования, производимых в республике или для ремонта жилья. Ссуду выдается в размере, позволяющем работнику погасить её 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-шогирд» оказывать единовременную материальную помощь за счет средств профсоюза. При этом в период прохождения практики выплачивать малообеспеченным, нуждающимся в социальной поддержке, талантливым учащимся материальную помощь в размере 20% минимальной заработной платы, молодым активным специалистам при поступлении на работу после окончания учебы – 50% минимальной заработной платы .

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. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

15.1. Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Профсоюз и его структуре первичные организации могут осуществлять свою деятельность, создавая или не создавая юридическое лицо в соответствии с законодательством.

15.2. Освобожденные работники профкома (председатель, бухгалтер и другие работники) наравне с постоянными работниками являются членами трудового коллектива, они пользуются социальными льготами, указанными в настоящем договоре, за ними сохраняется их общий стаж в отрасли связи и Компании.

15.3. Освобожденному председателю профсоюза ежемесячно, наряду со всеми платежами, с учетом единого социального платежа (25%), за счет средств Работодателя производится выплата заработной платы в размере не менее 50% от месячной заработной платы по 12 разряду применяемой в структурном подразделении (филиале) тарифной сетки.

15.4. Работодатель (должностные лица) соблюдает права профсоюза, всемерно содействует его деятельности в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан.

15.5. 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».

15.6. Работникам, избранным председателями профсоюзного или цехового комитета и не освобожденным от производственной работы, производится ежемесячно за счет средств Компании и ее структурных подразделений (филиалов) доплата в следующих размерах:

- ~ в профсоюзных организациях с количеством членов до 50 человек - не менее 10% от должностного оклада;
- ~ в профсоюзных организациях с количеством членов от 50 до 100 человек - не менее 15% от должностного оклада;
- ~ в профсоюзных организациях с количеством членов более 100 человек - не менее 20% от должностного оклада.

15.7. Предоставлять не освобожденным от производственной работы председателям профкомов и цехкомов ежедневно по два часа или один день в неделю свободного времени для выполнения профсоюзных обязанностей, с

сохранением средней заработной платы.

XVI. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

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

16.2. В Компании, структурных подразделениях создаются комиссии по трудовым спорам в количестве по 3 человека с каждой стороны на срок действия настоящего Договора и коллективного договора.

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

16.4. 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.

16.5. Коллективные трудовые споры решаются в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан.

XVII. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

17.1. Стороны обязуются:

17.1.1. Создать в Компании и ее структурных подразделениях двух стороннюю комиссию по контролю за выполнением настоящего Договора;

17.1.2. Не менее двух раз по итогам полугодия и года проводить проверку выполнения Договора и результаты проверки рассматривать на собраниях (конференциях) трудового коллектива, его общее выполнение на совместных заседаниях.

17.2. Стороны признают, что их интересы, отраженные в настоящем Договоре, могут быть реализованы только при условии неукоснительного исполнения всех условий и обязательств Единого коллективного договора.

17.3. Изменения и дополнения, внесенные в период действия настоящего Договора или в период продления его действия, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, которое будет считаться его неотъемлемой частью.

17.4. Положения, разработанные по согласованию с профсоюзным органом соответствующего Работодателя, прилагаются к настоящему договору и считаются его неотъемлемой частью.

XVIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ И НЕВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

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

XIX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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

Генеральный директор
Акционерной компании
«Узбектелеком»

Ш.Кадиров

Председатель
Республиканского совета
профсоюза работников ИТ и
МК Узбекистана

А.Ишанходжаев

г.Ташкент

**Перечень
должностей в исполнительном аппарате АК “Узбектелеком”, а также его
филиалов и предприятий, которым установлены дополнительные трудовые
отпуска**

Должности	Основной годовой продленный отпуск, установленный в едином коллективном договоре	Дополнитель ные дни отпуска по результатам аттестации рабочих мест	Дополнительные дни отпуска, установленные Единым коллективным договором	Общее число дней отпуска
1. Генеральный директор и его заместители Главный бухгалтер	18	-	6	24
2. Директор филиала, технические и коммерческие директора, начальники телекоммуникационной связи в составе филиала	18	-	6	24
3. Директора филиалов Республики Каракалпакстан, Хarezмской, Бухарской, Навоинской областей, инженеры исполнительного аппарата	20	-	6	26
4. Директора департаментов и начальники отделов, их заместители, заместитель главного бухгалтера, главные и ведущие специалисты, специалисты 1 и 2 категории	18	-	6	24
5.1 По результатам аттестации рабочего места для должностей с вредными условиями труда	18	+	-	18+
5.2. Для аналогичных должностей филиалов Республики Каракалпакстан, Хarezмской, Бухарской, Навоинской областей	20	+	-	20+

6.1. Для работников всех остальных должностей;	18	-	3	21
6.2. Для работников всех остальных должностей филиалов Республики Каракалпакстан, Хarezмской, Бухарской, Навоинской областей	20	-	3	23

Примечание: Работникам со льготами, установленные Трудовым кодексом Республики Узбекистан, т.е. работникам в возрасте до 18 лет и инвалидам 1 и 2 группы предоставляется 30 дневный трудовой отпуск. Кроме этого, женщинам, воспитывающим два и более детей не старше 12 лет или инвалида дополнительно предоставляется 3 дня.

Общая продолжительность трудового отпуска работников со льготами не должно быть менее 36 дней.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате надбавки за выслугу лет в отрасли связи работниками
акционерной компании «Узбектелеком»

Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом VIII раздела единого коллективного договора для создания материальной заинтересованности работников в продолжении работы на предприятиях и организациях в отрасли связи и распространяется на всех работников списочного состава.

Надбавка за выслугу лет в отрасли связи выплачивается работникам за счет и в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бизнес-планом.

Надбавка за выслугу лет выплачивается всем работникам основной деятельности, принятым на работу по трудовому договору (кроме совместителей), в зависимости от общего стажа работы в отрасли связи в следующих размерах:

при стаже работы:

от 1 до 3 лет – 5%

от 3 до 5 лет – 10 %

от 5 до 7 лет – 15 %

от 7 до 15 лет – 20 %

от 15 до 25 лет – 25 %

свыше 25 лет – 30 % от месячного должностного оклада за фактически отработанное время.

Стаж работы, необходимый для получения надбавки за выслугу лет, включает в себя общий стаж работы на предприятиях и организациях в отрасли связи.

В исключительных случаях Генеральный директор (директор филиала) при приеме на работу высококвалифицированных специалистов (юрист, бухгалтер, экономист, инспектор отдела кадров и др.) может устанавливать им надбавку за выслугу лет, учитывая стаж работы по специальности в других отраслях.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАДБАВКАХ И ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ (БОНУСАХ) ЗА ВЫПОЛНЕННЫЕ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ АК «УЗБЕКТЕЛЕКОМ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о надбавках и поощрительных выплатах (бонусах) за выполненные работы работников АК «Узбектелеком» разработано в соответствии с пунктом раздела 8 Коллективного договора.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования вклада работников в развитие и повышения прибыльности филиала и компании в целом, поощрения профессионализма и компетентности работников, повышения их заинтересованности и ответственности в результатах деятельности компании и качественном исполнении должностных обязанностей.

1.3. Положение о надбавках и поощрительных выплатах (бонусах) за выполненные работы работников АК «Узбектелеком» (далее - Положение), устанавливает подходы к стимулированию труда работников компании (далее – работников).

1.4. Положение устанавливает:

1.4.1. виды надбавок и поощрительных выплат (бонусов);

1.4.2. систему критериев оценки качества и результативности труда и размеров надбавок, поощрительных выплат (бонусов);

1.4.3. порядок установления надбавок и поощрительных выплат (бонусов);

1.5. Стимулирующие выплаты работникам осуществляются за счет фонда оплаты труда и дополнительных части доходов, поступивших за счет конкретных действий работников.

1.6. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

2. Виды надбавок и поощрительных выплат (бонусов)

2.1. Положение предусматривает следующие виды надбавок за:

2.1.1. рабочим за высокое профессиональное мастерство;

2.1.2. специалистам за высокие достижения в труде;

2.1.3. результативность, интенсивность и напряженность работы, качественное выполнение отдельных заданий руководства;

2.1.4. выполнение дополнительного объема работ;

2.1.5. совмещение профессий;

2.1.6. наставничество.

2.2. Положение предусматривает следующие виды поощрительных выплат (бонусов) за:

2.2.1. разработку, использование и внедрение инновационных технологий, обеспечение значительного роста оказанных услуг, повышение технического уровня производства;

2.2.2. расширение клиентской базы для увеличения доходности компании;

2.2.3. проведение наиболее значимых мероприятий на городском, региональном и республиканском уровнях, качественное выполнение поручений руководства;

2.2.4. разработку рационализаторских предложений по улучшению качества процессов и услуг;

2.2.5. активное участие в общественной жизни;

2.2.4. иные поощрительные выплаты (металлолом, макулатура, экономия энергоресурсов и др.).

3. Система критериев оценки качества и результативности труда и размеры надбавок, поощрительных выплат (бонусов)

3.1. Система критериев направлена на повышение мотивации для увеличения услуг и повышению качества работы по всем направлениям деятельности компании всеми работниками.

3.2. Оценка качества работ, труда, поручений руководства, а также размеры надбавок, поощрительных выплат (бонусов) определяются согласно приложению к настоящему Положению;

3.3. Критерии оценки деятельности работников компании состоят из качественных показателей и интенсивности выполняемых работ;

3.4. Денежная выплата осуществляется в зависимости от степени участия и уровня результативности и деятельности работников, ее размер определяется в каждом конкретном случае;

3.5. Критерии для оценки работы управленческого персонала компании направлены на:

а) совершенствование управления деятельностью курируемых подразделений, повышение доходности филиалов и компании;

б) развитие профессиональной компетентности управленческого персонала;

в) повышение качества управленческой деятельности управленческого персонала;

г) результативности работы;

д) активности и профессионализма.

4. Порядок установления надбавок и поощрительных выплат (бонусов)

4.1. Надбавки и поощрительные выплаты (бонусы) могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период в абсолютных размерах или в процентном отношении к базовой основной части заработной платы и в процентах от дополнительных доходов, поступающих за счет деятельности конкретных работников.

4.2. Определение уровня результативности работы осуществляется по критериям и показателям качества и результативности работы, указанных в приложении настоящего Положения.

4.3. Выплата устанавливается за фактически выполненные работы.

4.4. На основании отчета о выполненных работах или рапорта составляется представление на установление надбавок и поощрительных выплат (бонусов) работнику в следующем порядке:

4.4.1. представление подает непосредственный руководитель (директор департамента, начальник отдела, службы, цеха, лабораторий) курирующему заместителю Генерального директора (заместителю директора);

4.4.2. представление на директоров департаментов, начальников отделов подает курирующий заместитель Генерального директора (заместитель директора) Генеральному директору компании (директору филиала);

4.4.3. представление на директоров филиалов подает курирующий заместитель Генерального директора Генеральному директору компании;

4.4.4. после согласования надбавок и поощрительных выплат (бонусов) с руководством издаются соответствующие приказы об установлении надбавок и поощрительных выплат (бонусов), их размерах и сроках выплаты.

4.5. С работника, нарушившего действующее законодательство, ненадлежащим образом исполняющего свои должностные обязанности, имеющего низкий уровень исполнительской дисциплины, а так же в случае дисциплинарных взысканий и обоснованных рапортов и жалоб надбавки и поощрительные выплаты (бонусы) снимаются полностью с момента издания соответствующего приказа.

4.6. Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание не начисляются надбавки и поощрительные выплаты (бонусы).