ГОЛОВНОЙ ПРОЕКТНО-ИЗЫСКАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ПО ТРАНСПОРТУ

BOSHTRANSLOYIHA

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2024 гг.
между
АО “BOSHTRANSLOYIHA”
и
профсоюзным комитетом

Ташкент - 2021

Одобрен
на Профсоюзной конференции,
протокол № 4

“ 30 ” марта 2021г.

(дата проведения собрания)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

АО “BOSHTRANSLOYIHA”

(наименование предприятия)

на 2021 - 2024 годы

На основании решения Профсоюзной конференции коллективный договор подписали представители:

Работодателя:

Генеральный директор
АО “ BOSHTRANSLOYIHA ”

_____ Рузиев Р.В.

30 марта 2021 г.
(дата подписи, инициалы, печать предприятия)

Работников:

Председатель профсоюзного комитета
АО “ BOSHTRANSLOYIHA ”

_____ Калимбетов Х.М.

30 марта 2021 г.
(дата подписи, инициалы, печать профсоюзного комитета)

При подписании Коллективного договора присутствовали представители:

Работодателя:

1. Клочнев М.Г.
2. Рыбалкина С.А.
3. Аблязина Р.М.

Работников:

1. Ишимова Р.М.
2. Гущина И.В.
3. Гапирова З.Ш.

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3

II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ 4

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. 8

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА 13

V. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ 16

VI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА 20

VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 21

VIII. ОХРАНА ТРУДА.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ 22

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА 25

ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА 26

IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ 27

X. КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ, СПОРТИВНАЯ РАБОТА 31

XI. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН. 32

XII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ 34

XIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ 37

XIV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 37

XV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА 40

XVI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ 41

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ 42

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Сторонами настоящего **Договора** являются:

- **Работодатель** в лице _____*Генерального директора Рузиева Р.В.*_____
(указывается непосредственно работодатель или уполномоченный им представитель)

- **Работники** в лице *Председателя профсоюзного комитета Калимбетова Х.М.*
(указывается профсоюзный комитет (профорганизатор)[1]

1.2. Договор вступает в силу с 30 марта 2021г. и действует до 30 марта 2024г. По истечении срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят действующий.

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

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

- на членов семьи **Работника**;
- на лиц, с которыми работодатель прекратил трудовые отношения в связи с уходом на пенсию по возрасту, по инвалидности, по сокращению штатов;
- на бывших **Работников**, пострадавших в результате увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей;
- на нетрудоспособных лиц, состоявших на иждивении умершего **Работника**, и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью в результате трудового увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей;

[1] Далее именуется **«Профсоюзный комитет»**

- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

1.4. Изменения и дополнения в **Договор** вносятся по соглашению сторон в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан для его заключения.

1.5. Работодатель обязуется доводить до сведения всех **Работников Предприятия**, а также всех вновь поступающих **Работников** при их приеме на работу, содержание коллективного договора, других локальных актов, принятых по согласованию с **Профсоюзным комитетом**, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных **Работников**, через информационные стенды, ведомственные издания, рассылка по чату и др.).

II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

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

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

- проведения активной инвестиционной политики, направленной на модернизацию, техническое и технологическое обновление производства, реализацию проектов производственной, транспортно-коммуникационной и социальной инфраструктуры;
- освоения выпуска принципиально новых видов продукции (работ, услуг) и технологий, обеспечения на этой основе конкурентоспособности товаров и услуг на внешних и внутренних рынках;

- сокращения энергоёмкости и ресурсоёмкости, широкого внедрения в производство энергосберегающих технологий, расширения использования возобновляемых источников энергии, повышения производительности труда;
- востребования от организаций, поставляющих сырьё, материалы и комплектующие, соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда (право на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, запрещение детского и принудительного труда, принципы равной оплаты трудящихся мужчин и женщин за труд равной ценности и отсутствие дискриминации в трудовых отношениях);
- реализации гибкой ценовой политики.

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

2.3.1. добиваться успешной деятельности **Предприятия**, повышения культуры и дисциплины труда, профессионального мастерства **Работников**, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.3.2. своевременно обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.3.3. создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, внедрения достижений науки и техники;

2.3.4. систематически информировать трудовой коллектив о выполнении производственной программы, финансовом положении и использовании прибыли **Предприятия**;

2.3.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации **Работников**, обучение их вторым профессиям на **Предприятии,** а при необходимости – в образовательных учреждениях;

2.3.6. предоставлять **Профсоюзному комитету** информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, иными законами, учредительными документами **Предприятия**, коллективными соглашениями, настоящим коллективным договором;

2.3.7. сотрудничать с **Профсоюзным комитетом** в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать взаимные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.3.8. создавать условия, обеспечивающие участие **Работников** в управлении **Предприятием** в различных формах, не противоречащих действующему законодательству;

2.3.9. включить представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления **Предприятием,** а также в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами **Работников**;

2.3.10. развивать рационализаторскую работу;

2.3.11. поощрять **Работников**, способствующих повышению эффективности работы **Предприятия**, экономии сырья, материалов, энергетических и других ресурсов;

2.3.12. беспрепятственно допускать представителей профсоюзов всех уровней на рабочие места для выполнения своих уставных задач;

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

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

2.4.1. представительствовать от имени **Работников** при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;

2.4.2. использовать возможность избрания представителей **Профсоюзного комитета** в состав коллегиальных органов управления **Предприятия**;

2.4.3. способствовать устойчивой деятельности **Предприятия** присущими профсоюзам методами, в том числе развитием трудового соревнования среди **Ра-**

ботников, повышением эффективности их труда, установлением совместно с **Работодателем** систем поощрения передовиков;

2.4.4. вносить предложения **Работодателю** по совершенствованию форм и систем оплаты труда, управлению **Предприятием**, ведению коллективных переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей **Работников** по трудовому договору;

2.4.5. содействовать участию **Работников** в рационализаторстве и изобретательстве;

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

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

2.5. Работники обязуются:

2.5.1. добросовестно и неукоснительно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы **Работодателя**;

2.5.2. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции (работ, услуг), росту производительности труда, повышению культуры и дисциплины труда, экономии ресурсов;

использовать передовой опыт коллег по производству;

2.5.3. при наличии соответствующего акта Президента Республики Узбекистан или решения Кабинета Министров Республики Узбекистан участвовать в целевых всенародных хашарах, проводимых в преддверии праздников Навруз и Мустакиллик.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Трудовые отношения между **Работником** и **Работодателем** регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде.

При этом ни одна из сторон трудового договора не отвечает по обязательствам другой стороны перед третьими лицами.

С лицами, принятыми на работу, проводится ознакомительная беседа в **Профсоюзном комитете**.

3.2. Прием на работу может также производиться:

3.2.1. на конкурсной основе в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде;

3.2.2. путем трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и направляемых местными органами по труду и другими органами в порядке, установленном законодательством, для трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест.

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

3.4. Трудовой договор может быть заключен с предварительным испытанием с целью:

- проверки соответствия **Работника** поручаемой работе;
- принятия **Работником** решения о целесообразности продолжения работы, обусловленной трудовым договором.

3.4.1. Прохождение предварительного испытания должно быть оговорено в трудовом договоре. При отсутствии такой оговорки считается, что **Работник** принят без предварительного испытания.

Срок предварительного испытания не может превышать трех месяцев.

3.4.2. До истечения срока предварительного испытания каждая из сторон вправе прекратить трудовой договор, письменно предупредив другую сторону за три дня. В этом случае прекращение трудового договора **Работодателем** возможно только при неудовлетворительном результате испытания.

3.4.3. Если до истечения срока предварительного испытания ни одна из сторон не заявила о прекращении трудового договора, то действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается на общих основаниях.

3.5. Прекращение трудового договора по инициативе **Работодателя** (кроме случаев, предусмотренных в Трудовом кодексе Республики Узбекистан) производится только с предварительного согласия **Профсоюзного комитета**.

Письменное представление по данному вопросу должностного лица, обладающего правом прекращения трудового договора, рассматривается Профсоюзным комитетом на основе “Порядка рассмотрения в профсоюзном органе представления **Работодателя**”, утвержденного постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Узбекистана № 2-11 от 19 апреля 2016 года.

Согласие **Профсоюзного комитета** не требуется при прекращении трудового договора по инициативе **Работодателя**:

- в связи с ликвидацией **Предприятия**;
- с руководителем **Предприятия** по любому из оснований, предусмотренных в части второй статьи 100 Трудового кодекса;
- в связи со сменой собственника с руководителем **Предприятия**, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера - с **Работником**, осуществляющим функции главного бухгалтера).

3.6. Запрещается расторжение по инициативе **Работодателя** трудового договора с **Работником**, являющимся родителем (лицом, его заменяющим,

опекуном, попечителем) ребенка, не достигшего 14-летнего возраста, зараженного коронавирусной инфекцией или помещенного в карантин.

3.7. Просьба **Работника** о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению, если такая работа имеется на **Предприятии**. Продолжительность временного перевода на другую работу по инициативе **Работника** определяется по соглашению между **Работником** и **Работодателем**. Оплата труда при таком переводе производится по фактически выполняемой работе.

3.7.1. Уважительными причинами для временного перевода на другую работу по инициативе **Работника** считаются:

- необходимость ухода за больным членом семьи;
- совмещение работы с обучением;
- необходимость ухода за членом семьи с инвалидностью,

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

Простоем считается временная приостановка работы по причинам производственного, организационно-технического характера, либо иным объективным причинам.

Производственной необходимостью для временного перевода **Работника** на другую работу по инициативе **Работодателя** может являться необходимость выполнения срочных и неотложных работ, связанных:

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

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

Продолжительность временных переводов на другую работу определяется временем, необходимым для устранения обстоятельств, вызвавших производст-

венную необходимость, а в связи с простоем - на все время простоя. И в том, и в другом случае суммарная продолжительность временного перевода по инициативе **Работодателя** не может превышать шестидесяти дней в течение года. (Ратифицированная Республикой Узбекистан 29 Конвенция Международной Организации Труда).

Оплата труда при временном переводе **Работника** на другую работу по инициативе **Работодателя** производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежнему месту работы.

3.9. Работодатель обязуется представить соответствующему **профсоюзному** органу (или иному органу, представляющему интересы **Работников**) не менее чем за два месяца информацию о возможном массовом высвобождении **Работников** и провести консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения. **Работодатель**, так же не позднее, чем за два месяца, обязуется довести до сведения местного органа по труду данные о предстоящем высвобождении каждого **Работника** с указанием его профессии, специальности, квалификации и заработной платы.

Профсоюзный комитет имеет право вносить на рассмотрение органов государственной власти на местах предложения о приостановлении на срок до шести месяцев решения **Работодателя** о массовом высвобождении **Работников**.

Массовым высвобождением **Работников** считается одновременное высвобождение не менее 20% списочной численности **Работников Предприятия**.

3.10. При сокращении численности будут предусмотрены следующие меры для смягчения последствий высвобождения **Работников**:

3.10.1. ограничение количества совместителей, временных **Работников**, запрещение совмещения профессий, передача коллективу работ, выполняемых по договорам гражданско-правового характера;

3.10.2. предоставление **Работнику** краткосрочных отпусков по его желанию без сохранения заработной платы;

3.10.3. осуществление добровольного ухода **Работников** (в период действия предупреждения) по соглашению сторон с выплатой соразмерной денежной ком-

пенсации, соответствующей сроку предупреждения;

3.10.4. предоставление **Работнику**, получившему уведомление о предстоящем прекращении трудового договора в связи с сокращением численности, права отлучаться из расчета один день в неделю с работы для поиска новой работы с оплатой этого времени, исходя из расчета 2-х дней в неделю в течение срока предупреждения, в любое удобное для него время.

3.11. При прекращении трудового договора в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) **Работников** или изменение характера работ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется категориям **Работников**, указанным в частях первой и второй статьи 103 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

а) наличие инвалидности;

б) предпенсионный возраст (женщины 53 года, мужчины 58 лет);

в) наличие у одинокого родителя-**Работника** (мать, отец) детей, не достигших 14 лет.

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

3.13. Работодатель не привлекает **Работников Предприятия** к принудительному труду, в том числе к различным работам по благоустройству территорий, а также в сельском хозяйстве (кроме случаев, указанных в п.2.5.3).

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.1.1. для **Работников**, занятых на работах с нормальными условиями труда, - не более 40 часов;

4.1.2. для **Работников** в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов;

4.1.3. для **Работников**, являющихся инвалидами I и II - групп - 36 часов.

4.2. Просьба **Работника** об установлении неполного рабочего времени подлежит удовлетворению в случаях, предусмотренных ст. 229 Трудового кодекса Республики Узбекистан, а также при наличии одного из следующих оснований:

а) болезнь одного из членов семьи;

б) совмещение работы с обучением;

в) профилактическое лечение;

г) взамен сокращения численности в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ.

4.3. Продолжительность работы на условиях неполного рабочего времени определяется по соглашению между **Работником** и **Работодателем**. Оплата труда в режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или проценту выполнения нормы выработки, но не ниже ставки по 1-разряду Единой тарифной сетки по оплате труда.

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

4.5. Привлечение к сверхурочным работам может производиться только с согласия **Работника**.

4.6. Работодатель обязуется обеспечивать доставку на работу и с работы

Работников при условии позднего окончания работы (после 22 часов) дежурным транспортом.

4.7. Привлечение **Работников** к работам в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни может осуществляться в исключительных случаях, с учетом ограничений, установленных законодательством, по письменному распоряжению, принятому **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

4.8. Ежегодный основной отпуск (кроме лиц, для которых законодательством установлены основные удлиненные отпуска) для всех **Работников** устанавливается продолжительностью не менее 15 рабочих дней.

Очередность трудовых отпусков определяется согласно графику отпусков, утвержденному **Работодателем** и согласованному с **Профсоюзным комитетом**.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

4.9.1. за работу в неблагоприятных условиях труда на основе методики оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденной Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан, согласно Приложению № 1;

4.9.2. руководителям и специалистам в соответствии с перечнем должностей, приведенным в Приложении № 1.

4.10. В стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью не более двух недель.

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

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

4.11.2. лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

4.11.3. работающим пенсионерам.

Время использования отпуска, установленного графиком, может быть изменено по соглашению между **Работником** и **Работодателем**.

Работники подают заявление на отпуск не позднее 5 рабочих дней до срока наступления отпуска.

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

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

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

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

Дополнительный(е) нерабочий(е) день(дни) компенсируются за счет сокращения продолжительности ежегодного трудового отпуска, а при определении размера среднемесячного заработка, сохраняемого на период ежегодного трудового отпуска, учитывается фактическая продолжительность трудового отпуска с прибавлением к нему количества дополнительных нерабочих дней.

Продолжительность ежегодного трудового отпуска даже с учетом сокращения продолжительности ежегодного трудового отпуска не может быть менее 15 (пятнадцати) рабочих дней.

V. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Работодатель обязуется:

5.1. Согласовывать с **Профсоюзным комитетом** положения об оплате труда, системах премирования, доплатах, поощрительных материальных вознаграждениях.

5.1.1. Обеспечивать своевременное безналичное удержание, с письменного согласия членов профсоюза через бухгалтерию, членских профсоюзных взносов и перечисление их на счет выборного профсоюза одновременно с выплатой заработной платы на **Предприятии**.

5.2. Осуществлять расчеты экономических показателей для подразделений **Предприятия**, устанавливать систему оплаты труда и порядок взаимоотношений между подразделениями **Предприятия** и производить оплату труда в зависимости от результатов работы АО “BOSHTRANSLOYIHA” в целом, вклада подразделений и каждого **Работника** в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан и Положением "Об экономических показателях работы подразделений в АО “BOSHTRANSLOYIHA”.

5.3. При определении размеров оплаты труда **Работников**:

- применять тарифные ставки и оклады **Работников**, разработанные на основе “Единой тарифной сетки по оплате труда рабочих и служащих в отраслях народного хозяйства”, утверждаемой Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан. При этом денежное значение ставки “1“ разряда устанавливать в соответствии с законодательными актами и рекомендациями Кабинета Министров и Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и финансовых возможностей **Предприятия** с обязательным соблюдением межразрядных коэффициентов;

- производить тарификацию и присвоение квалификационных разрядов и категорий рабочим и служащим по "Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих" и "Общеотраслевому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих";

- повышать или понижать тарифные ставки и должностные оклады **Работников** по результатам аттестации;

- устанавливать доплаты в зависимости от условий труда **Работников** согласно действующим в Республике Узбекистан Законам и положениям:

5.3.1. в виде районного коэффициента, Приложение № 5;

в случае работы изыскательских партий в областях и районах, не указанных в "Перечне местностей с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями, в которых применяются районные коэффициенты" (Приложение 1 "Положения о порядке установления и применения районных коэффициентов к оплате труда работникам, занятым на работах в местностях с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими и бытовыми условиями" к Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 743 от 06.06.2019г.") по ходатайству (рапорту) начальника отдела инженерных изысканий выплачивать доплату в размере 15% от должностного оклада (включая ежемесячную надбавку к должностному окладу, согласно штатному расписанию) за фактическое время работы в данном районе, согласно пункту 2 абзац 4 вышеуказанного Постановления.

5.3.2. за работу в пустынных и безводных районах, Приложение № 5;

5.3.3. за профессиональное мастерство;

5.3.4. за высокие результаты труда;

5.3.5. за совмещение профессий;

5.3.6. за расширение зоны обслуживания;

5.3.7. за работу в тяжелых и вредных условиях труда;

5.3.8. за работу в ночное время с 22^{00} до 6^{00} утра в размере 50 % часовой ставки за каждый час, отработанный в ночное время;

5.3.9. в виде премий и вознаграждений стимулирующего характера.

5.4. Сроки выдачи заработной платы:

- за первую половину месяца до конца текущего месяца;
- за вторую половину месяца до конца месяца, следующего за отчетным.

При совпадении дня оплаты труда с выходным или праздничным днём оплата

производится накануне этого дня.

Работник извещается в электронном виде (телеграмм бот), (а в случае требования **Работника** - в письменной форме) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.5. Работодатель обязуется принять все предусмотренные законодательством меры по снижению дебиторской задолженности.

5.6. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма выполняемых работ, выполнение вместе со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих **Работников**, а также при совместительстве определяется по соглашению сторон трудового договора за фактически выполняемую работу.

При этом выполняются требования «Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей», утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 297 от 18.10.2012 г.

5.7. Компенсационные выплаты при командировках в пределах Республики Узбекистан, предусмотренные «Инструкцией о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан» (утв. Министерством финансов и Министерством труда и социальной защиты населения 24.07.2003г. № 83 и № 7/12, зарегистрирована Министерством юстиции Республики Узбекистан № 1268 от 29.08.2003г.) и согласно статье 171 Трудового кодекса Республики Узбекистан включающие в себя:

5.7.1. расходы на проезд в соответствии с нормативами;

5.7.2. расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (в том числе по найму жилого помещения);

5.7.3. суточные расходы - согласно приказу "Нормы расхода на время пребывания в командировках в пределах Республики Узбекистан";

5.7.4. иные расходы, понесенные **Работником** с разрешения или ведома **Работодателя**.

5.7.5. В том числе оплачиваются расходы при выезде в командировку сроком на один день.

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

5.9. Компенсация расходов за использование, с согласия **Работодателя**, транспортного средства, принадлежащего **Работнику** - в соответствии с нормами, приведенными в «Порядке выплаты компенсации за использование личных автомобилей **Работников** для служебных поездок (кроме командировок)», утвержденном Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 154 от 02.04.1999г.

5.10. Доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда на основе методики оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда,

5.11. По распоряжению **Работодателя** Р**аботник** освобождается от работы для выполнения обязанностей в интересах **Работодателя** и трудового коллектива (повышение квалификации, включая обучение по специализации, пребывание в командировках, диспансеризация, дежурства, проведение занятий, участие в различных мероприятиях и др.).

Если вышеуказанные обязанности выполняются в рабочее время, то за **Работником** сохраняется средний заработок. При выполнении этих обязанностей в нерабочее время – **Работнику** предоставляется отгул соразмерно затраченному времени.

В случаях повышения размеров тарифных ставок, должностных окладов в период выполнения **Работником** вышеперечисленных обязанностей в интересах **Работодателя** и трудового коллектива производится перерасчет оплаты за фактическое количество рабочих дней, приходящихся на дни работы **Предприятия** в

новых условиях оплаты труда.

5.12. В соответствии с Конвенцией МОТ № 100 “О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности” производится приравнивание оплаты труда мужчин и женщин за работу равной ценности, но выполняемую в разных условиях, с использованием разных способностей и навыков, а также с невзаимосвязанной ответственностью.

5.13. В случае поступления **Работника Предприятия** в Высшую школу бизнеса и предпринимательства при Министерстве экономического развития и сокращения бедности, на очную форму обучения, с отрывом от производства, за ним сохраняется основное место работы и среднемесячная заработная плата (Постановление Кибинета Министров Республики Узбекистан № 460 от 30.07.2020г. приложение 4 глава 1 п.9).

Расчет среднемесячного заработка для **Работников**, проходящих обучение в высших учебных заведениях, производится ежемесячно от должностного оклада на день расчета с увеличением на сумму доплаты к окладу, рассчитанную по среднему проценту расчетного месяца по **Предприятию**.

VI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

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

Ознакомление **Работников** с правилами внутреннего распорядка является обязанностью **Работодателя**. Не допускается применение дисциплинарного взыскания (не предусмотренного Трудовым Кодексом Республики Узбекистан.) к **Работнику**, не ознакомленному с правилами внутреннего распорядка, вследствие нарушения данных правил.

6.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются представлять к поощрению **Работников** за успехи в работе, к отраслевым и государственным наградам.

6.3. Работники обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину и "дресс-код" (внешний вид).

VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

7.2. Работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, несут полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему ценностей на основании специального письменного договора. В соответствии с «Правилами ведения систематизированного учета законодательства в органах государственного управления и органах государственной власти на местах» (утвержденными Приказом министра юстиции Республики Узбекистан от 14.02.2012г. № 39, зарегистрированными Министерством юстиции Республики Узбекистан 14.02.2012г. № 2326) с **Работником** юридической службы (юрисконсультом) такого органа, а в соответствии с «Правилами ведения кассовых операции юридическими лицами» (утвержденными Постановлением правления Центрального банка Республики Узбекистан от 16.05.2015г. №12/17, зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан 22.06.2015г. № 2687) – с кассиром в обязательном порядке должен быть заключен договор о полной материальной ответственности.

Перечень категорий **Работников**, с которыми необходимо заключить договоры о полной материальной ответственности, приведен в Приложении № 7.

VIII. ОХРАНА ТРУДА

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

8.1. Работодатель обязуется выделять ежегодно в период действия договора, на охрану труда не менее 1,0 % от суммы расходов **Предприятия**.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить своевременное выполнение «Мероприятий по охране труда при производстве проектных и изыскательских работ» (Приложение № 4) и Соглашения по охране труда (Приложение № 8).

8.3. Осуществление контроля над обязательным и конкретным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу охраны труда и техники безопасности **Предприятия**.

В соответствии с требованиями статьи 12 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность с численностью пятьдесят и более **Работников**, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку.

8.4. Положение дел с производственными травмами и профессиональными заболеваниями за прошлый год анализируется до первого февраля следующего года, подводятся итоги выполнения комплексного плана по улучшению охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий.

8.5. Работодатель приобретает для комнаты охраны труда оргтехнические средства, для уголков охраны труда и для обучения по охране труда - необходимые технические средства, учебные и наглядные пособия, агитационно-пропагандистские средства, плакаты и другие принадлежности.

8.6. 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.

8.7. Не реже 1 раза в 5 лет **Работодатель,** совместно с представителями аттестующей организации, проводит аттестацию рабочих мест в соответствии с требованиями «Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования», утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 263 от 15.09.2014г.

8.8. В соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Республики Узбекистан, в назначенные сроки, согласно списку, определенному в приложении № 3 **Договора, Работодатель** обеспечивает **Работников** специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

8.9. Работодатель (начальники отделов и служб) обеспечивает своевременное составление заявок на специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в необходимом количестве, и их доставку.

8.10. Специальную одежду и специальную обувь, пришедшую в негодность не по вине **Работника**, заменяют новыми или отремонтированными.

8.11. Работодатель обеспечивает недопущение к работе **Работников** без определенных средств защиты, хранение и своевременный ремонт средств защиты.

8.12. Установление сокращенного рабочего времени для **Работников**, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, согласно статье 117 Трудового Кодекса Республики Узбекистан, а также предоставление дополнительного отпуска за работу в неблагоприятных и особых условиях труда, тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях согласно статьям 137, 138 Трудового Кодекса Республики Узбекистан, осуществляется, в соответствии с приложением №1.

8.13. Согласно статьи 217 Трудового Кодекса Республики Узбекистан, в соответствии с приложением № 2 осуществляется бесплатная выдача молока **Работникам**, включенным в перечень профессий и должностей, составленный на основании «Порядка бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, непосредственно занятых на работах с вредными условиями труда», утвержденного главным Государственным санитарным врачом Республики Узбекистан 06.10.2003 г.

8.14. Согласно 217 статье Трудового Кодекса Республики Узбекистан, **Работники**, занятые на работах с неблагоприятными, вредными, и связанными с загрязнениями, условиями труда, ежемесячно бесплатно обеспечиваются гигиеническими средствами (моющие средства или мыло) в количестве 400 грамм, в соответствии со списком профессий и должностей, дающих право для бесплатного их получения, приведенным в приложении № 2.

8.15. Согласно статье 214 Трудового Кодекса Республики Узбекистан, **Работодатель** обеспечивает проведение бесплатных предварительного и последующих периодических медицинских осмотров **Работников** в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения Трудового Кодекса Республики Узбекистан № 200 от 10 июля 2012 года в соответствии с приложением № 6.

8.16. Работодатель постоянно обеспечивает содержание в порядке территории **Предприятия**, бесперебойной работы вентиляции и аспирационного оборудования. Не допускает работы неисправного оборудования.

8.17. Работодатель обеспечивает неукоснительное соблюдение должностными лицами и инженерно-техническими **Работниками**и требований охраны труда, правил технологической дисциплины, графиков планово-предупредительных ремонтных работ.

8.18. На основании требований типового Положения об организации обучения и проверке знаний по охране труда, зарегистрированного в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 14 августа 1996 года за № 272, организовывается работа по обучению **Работников** охране труда, а также проверке их знаний.

8.19. После избрания уполномоченных по охране труда, согласно Положению «Об уполномоченном по охране труда», зарегистрированному в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 18 декабря 1995 года за №196, организовывает в течение одного месяца после избрания их учебу с участием профкома и проверки их знаний.

8.20. В соответствии с Законом “Об охране труда” (в новой редакции) уполномоченному лицу по охране труда для выполнения возложенных на него функций еженедельно представляется рабочее время, не менее двух часов, с сохранением

за это время среднего заработка по месту работы (должности).

8.21. Работодатель берет на себя обязательство морально и материально стимулировать уполномоченных по охране труда за добросовестную работу по улучшению условий труда **Работников**.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.22. Утверждает состав комиссии по охране труда **Профсоюзного комитета**, проводит учебу профсоюзных активистов (с указанием срока и программы обучения).

8.23. С помощью уполномоченных по охране труда и членов комиссии по охране труда устанавливает постоянный контроль над выполнением **Работниками** требований охраны труда.

8.24. Ведет контроль над целостностью, пригодностью к работе, обязательностью использования выдаваемых **Работникам** специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

На основе требований статьи 12 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) осуществляет контроль над организацией работ по охране труда.

8.25. Собирает предложения в проекты разделов **Коллективного договора** и соглашения по охране труда и организует их обсуждение на собраниях трудового коллектива, в отделах и службах.

8.26. Осуществляет контроль над организацией проведения бесплатных предварительного и периодических медицинских осмотров **Работников**, согласно статье 214 Трудового кодекса Республики Узбекистан, в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения Республики Узбекистан № 200 от 10 июля 2012 года.

8.27. Принимает участие в расследовании профессиональных заболеваний на производстве, в заседаниях врачебно-трудовой экспертной комиссии (ВТЭК) или может пригласить для этого ответственных **Работников** вышестоящих профсоюзных организаций.

ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.28. Работодатель признает право **Профсоюзного комитета** (организации) принимать участие в различных государственных экспертизах по новой технологии и оборудованию, проводимых на соответствие их требованиям охраны труда, проводить собственную независимую экспертизу в целях выяснения влияния условия труда на здоровье **Работника** и привлекать к этой работе другие специализированные организации или соответствующих специалистов.

РАБОТОДАТЕЛЬ СОВМЕСТНО С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ:

8.29. Определяет количественный состав комиссии по охране труда в разрезе организационных структур **Предприятия**, своевременно проводит их выборы, обучение (указываются сроки и программы учебы) и выдает соответствующие удостоверения.

8.30. Согласно Положению, утвержденному на основании требований Типового положения «Об организации работ по охране труда» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 14 августа 1996 года за № 273) внедрен метод трехступенчатого административно-общественного контроля над состоянием охраны труда на предприятии и в его организационных структурах и обеспечивает его проведение.

8.31. Обеспечивает избрание уполномоченных по охране труда на срок действия настоящего договора, в количестве 4-х человек.

8.32. Стороны признают, что **Предприятие** несет материальную ответственность перед **Работниками** в случае причинения им увечья, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.33. Обеспечивает своевременное расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья

Работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, а также профессиональных заболеваний.

8.34. Согласно статьям 9 и 223 Трудового кодекса Трудового Кодекса Республики Узбекистан, общественный контроль над соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляют профсоюзы и уполномоченный по охране труда.

8.35. При несчастных случаях, произошедших с **Работником Предприятия** на производстве, выплачивать **Работнику**, утратившему трудоспособность с переходом на инвалидность, разовую материальную помощь в размере:

- при инвалидности I группы - 2- х годовых заработков;

II группы - 1,5 годовых заработков;

- при грубой неосторожности потерпевшего и отсутствия вины **Работодателя**, размер возмещения соответственно уменьшается, согласно статей 189-191 Трудового Кодекса Республики Узбекистан.

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 11.02.2005 года № 60, лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, полагающиеся выплаты обеспечиваются со стороны страховой компании. В особых случаях (при отсутствии на момент рассмотрения договора страхования) единовременное пособие в сумме не менее 6 среднегодовых заработков умершего, начисленных на момент гибели, выплачивается **Работодателем**. Кроме того оплачиваются расходы, связанные с похоронами.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

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

9.1.1. За счет имеющихся в распоряжении **Предприятия** средств, оказывать различные виды социальной поддержки **Работников** АО

“BOSHTRANSLOYIHA”.

За счет централизуемых на **Предприятии** средств осуществляется:

9.1.2. оказание единовременной поощрительной выплаты при увольнении впервые в связи с уходом на пенсию по инициативе **Работника**, независимо от возраста, в размере 5% от месячного оклада согласно штатному расписанию за каждый полный год работы в АО “BOSHTRANSLOYIHA”;

9.1.3. частичная компенсация оплаты за посещение детских дошкольных учреждений в размере 50 % за каждого ребенка;

9.1.4. оказание единовременной материальной помощи **Работникам** в случае смерти родителей и близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в десяти кратном размере базовой расчетной величины, установленной на данный момент в Республике Узбекистан. Выплата производится каждому **Работнику**;

9.1.5. предоставлять три оплачиваемых дня **Работникам** в связи с похоронами близких родственников (отец, мать, родители супруга (и), муж, жена, дети) ;

9.1.6. в случае смерти **Работника** по причине, не связанной с выполнением трудовых обязанностей, его семье выплачивается материальная помощь из средств **Предприятия** в размере не менее десяти кратного размера базовой расчетной величины, установленной на данный момент в Республике Узбекистан;

9.1.7. выплата единовременной материальной помощи по случаю смерти **Работников**, ушедших из **Предприятия** на пенсию - в пяти кратном размере базовой расчетной величины, установленной на данный момент в Республике Узбекистан.

Выплата производится члену семьи или лицу, осуществляющему похороны;

9.1.8. оказание материальной помощи **Работникам** - членам многодетных и малообеспеченных семей, ветеранам войны и труда из числа бывших **Работников**, несовершеннолетним детям умерших **Работников Предприятия,** остронуждающимся **Работникам** и пенсионерам по их заявлению;

9.1.9. премирование к юбилейным датам и праздникам Республики Узбекистан;

9.1.10. поощрение **Работников** за достижения в труде и при достижении юбилейных дат 50, 60, 70, 80, 90 лет **Работодателем**, в зависимости от стажа работы в АО “BOSHTRANSLOYIHA” и трудового вклада в размере от 50 до 100 % должностного оклада на момент премирования, а также не работающих пенсионеров в размере трех базовых расчетных величин, установленных на данный момент в Республике Узбекистан;

9.1.11. оказание материальной помощи на организацию свадеб **Работников** АО “BOSHTRANSLOYIHA” и их детей при бракосочетании впервые в размере пяти базовых расчетных величин, установленных на данный момент в Республике Узбекистан.

Выплата производится каждому **Работнику Предприятия** - члену семьи, по предъявлению свидетельства о браке;

9.1.12. по мере возможности оказание временной помощи в частичной оплате обучения **Работников** и их детей в ВУЗах г.Ташкента, а также выделение средств для подготовки кадров для **Предприятия**.

9.1.13. Работникам АО “BOSHTRANSLOYIHA”, награжденным знаком «Почетный железнодорожник», выплачивать единовременное вознаграждение в размере пяти базовых расчетных величин, установленных на данный момент в Республике Узбекистан.

9.1.14. Работающим штатным **Работникам** АО “BOSHTRANSLOYIHA”, награжденным знаком «Почетный железнодорожник» установить ежемесячную доплату в размере одной базовой расчетной величины, установленной на данный момент в Республике Узбекистан.

9.2. Работодатель обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности согласно Положению о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию.

9.2.1. Принимать долевое участие в финансировании учреждений здравоохранения АО "Ўзбекистон темир йўллари".

Установить лимит на посещение учреждений здравоохранения АО

"Ўзбекистон темир йўллари" на каждого **Работника** и пенсионера в размере – одной базовой расчетной величины, установленной на данный момент в Республике Узбекистан сум, в год.

Работники, превысившие лимит, оплачивают разницу за свой счет.

Работникам, проработавшим на **Предприятии** более 6 месяцев, не использовавшим установленный лимит в году, выплачивать разницу в виде компенсации на лечение по окончании года. Компенсация выплачивается **Работникам**, работающим на 31 декабря по штатному расписанию.

Обеспечить прием в железнодорожную больницу в экстренных случаях **Работников** АО "BOSHTRANSLOYIHA".

9.2.2. Выделять средства на содержание и благоустройство зоны отдыха в Ходжикенте.

9.3. Ежегодно **Работодатель** обеспечивает выплату материальной помощи штатным **Работникам** на приобретение сельхозпродуктов (при наличии средств).

9.4. Проявляя заботу о подрастающем поколении, Стороны обязуются:

9.4.1. ежегодно организовывать за счет **Предприятия** вручение новогодних подарков для детей **Работников** в возрасте до 12 лет;

9.4.2. обеспечивать отдых детей **Работников** в детских оздоровительных лагерях.

9.5. Стороны обязуются для неработающих пенсионеров предусмотреть выдачу путевки в с/п «Назарбек», «Сихатгох» и санаторий «Чимен» (проработавших в АО "BOSHTRANSLOYIHA" - женщины 20 лет, мужчины 25 лет) один раз в 3 года с частичной оплатой.

9.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать в приобретении путевок на лечение и отдых в лечебно-оздоровительных и санаторных учреждениях и детских оздоровительных лагерях **Работникам** и их детям;
- обеспечить гласность при распределении и выдаче путевок, соблюдение принципа социальной справедливости;
- распределять путевки в соответствии с графиком отпусков, выделяя

их в первую очередь **Работникам**, занятым на работах с вредными условиями труда и в полевых подразделениях;

- осуществлять общественный контроль и мониторинг за соблюдением требований законодательства о труде и охране труда, созданием социально-бытовых условий, организацией горячего питания при производстве сельскохозяйственных работ.

9.7. Работники Предприятия и пенсионеры, ушедшие на пенсию из него, причинивших преднамеренный ущерб коллективу **Предприятия** (порча, уничтожение или утеря коллективного имущества, разглашение или передача конфиденциальной информации третьим лицам и т.д.), могут лишаться льгот по п. 9.1 и п. 9.2 после согласования с профсоюзным комитетом.

X. КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ, СПОРТИВНАЯ РАБОТА

10.1. Для улучшения культурно-просветительской работы стороны обязуются:

10.1.1. выделить помещение для комнаты «Духовности и просветительства» и оборудовать его согласно Рекомендациям, утверждённым СФП Узбекистана и Республиканским духовно-пропагандистским центром, необходимыми стендами, плакатами, техническими средствами и литературой, изданной за годы Независимости Республики, в том числе произведениями Президента Республики Узбекистан;

10.1.2. всячески способствовать развитию художественной самодеятельности среди **Работников** и членов их семей, содержательно организовывать их досуг в свободное время, проводить экскурсии по историческим городам Республики и местным достопримечательностям (местный туризм), посещения театров, концертов и музеев;

- организовать коллективный и семейный отдых **Работников**, предусматривающий ежегодное направление на отдых **Работников** вместе с членами их семей;

- предоставлять **Работникам** "отпуска для семейных путешествий" продолжительностью не менее пяти рабочих дней, предусматривающие путешествие с родителями, родственниками, пожилыми людьми и наставниками. При этом "отпуск для семейных путешествий" предоставляется за счет ежегодного основного отпуска с согласия **Работодателя** и в соответствии с настоящим **Договором;**

10.1.3. с целью подробного разъяснения **Работникам** приоритетных направлений государственной политики, содержания широкомасштабных реформ, проводимых в стране, значения принимаемых актов законодательства и государственных программ, не реже 1 раза в месяц проводить «Час духовности».

10.2. Для распространения здорового образа жизни среди **Работников** и членов их семей, стороны обязуются:

10.2.1 всячески способствовать развитию художественной самодеятельности среди трудящихся и членов их семей, содержательно организовывать их досуг в свободное время, проводить экскурсии по историческим памятникам Республики;

10.2.2. Способствовать организации спортивных соревнований **Работников Предприятия;**

10.2.3. предоставлять **Работникам** спортинвентарь, широко привлекать их к спортивным мероприятиям и занятиям физкультурой;

10.2.4. исходя из технологии, условий производства и труда, установить специальные перерывы, включаемые в рабочее время для выполнения **Работниками** упражнений «производственной гимнастики» и «минуты спорта».

XI. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН.

Дополнительные льготы и гарантии для женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей.

11.1. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать принципы недискриминации в сфере трудовых отношений, равенства прав и равенства возможностей,

равной оплаты за труд равной ценности.

11.2. В целях обеспечения трудовых прав и социальных гарантий женщин, стороны обязуются неукоснительно соблюдать следующие Конвенции Международных организации труда:

Конвенция №29 «О принудительном или обязательном труде»;

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

Конвенция №103 «Об охране материнства»;

Конвенция №105 «Об упразднении принудительного труда»;

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

Конвенция №138 «О минимальном возрасте для приёма на работу»;

Конвенция №182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда».

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

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

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

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

11.3.4. для женщин, имеющих детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет (статьи 150, 232);

11.3.5. для одного из родителей (опекуна, попечителя), воспитывающего ребенка-инвалида до исполнения ему шестнадцати лет (статья 230);

11.3.6. для женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до шестнадцати лет) (статьи 68, 144, 228, 229);

11.3.7. для лиц, воспитывающих детей без матери (статьи 235, 238);

11.3.8. предоставление одного выходного дня (31 августа или 2 сентября) с сохранением заработной платы женщинам, имеющим детей - школьников в возрасте до 12 лет.

11.4. Для работниц, имеющих ребенка в возрасте до 2 лет, устанавливаются перерывы для кормления ребенка по 30 мин. через каждые три часа работы, а для женщин, имеющих 2-х и более детей в возрасте до 2-х лет, продолжительность перерыва устанавливается один час через каждые три часа работы. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время, оплачиваются по среднемесячному заработку. По желанию работницы перерывы для кормления могут суммироваться в течении рабочего дня и использоваться с присоединением их к перерыву для отдыха и приема пищи или к началу или к концу рабочего дня (смены) (согласно ст. 236 Трудового кодекса Республики Узбекистан и Конвенции МОТ №103).

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

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

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

11.6.2. соблюдения равенства в оплате труда женщин и мужчин.

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

XII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

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

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

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

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

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

12.1.5. оказывать всемерную поддержку **Работникам** из числа членов молодых семей.

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

12.2.1. молодыми считаются **Работники** в возрасте до 30 лет включительно;

12.2.2. молодыми специалистами считаются **Работники**, получившие высшее или среднее специальное профессиональное образование и впервые работающие по приобретенной специальности на **Предприятии**, в течение 3-х лет после окончания учебного заведения;

12.2.3. молодыми семьями признаются впервые вступившие в зарегистрированный брак супруги, возраст каждого из которых не превышает 30 лет.

12.3. Работодатель обязуется:

12.3.1. вести целенаправленную работу по подготовке молодых специалистов в образовательных учреждениях среднего специального профессионального обра-

зования, привлечению их на **Предприятие**;

12.3.2. привлекать высококвалифицированных рабочих, руководителей, специалистов к руководству производственной практикой учащихся и студентов.

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

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

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

12.5. Профсоюзный комитет обязуется:

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

12.5.2. проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни;

12.5.3. на основании статей 84 и 247^{1} Трудового кодекса Республики Узбекистан проводить общественный контроль по недопущению установления предварительного испытания при приеме на работу выпускников высших учебных заведений, поступающих на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, а также уведомлению работодателем местного органа по труду при прекращении с ними трудового договора по инициативе **Работодателя** до истечения трехлетнего срока со дня заключения трудового договора;

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

XIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

13.1. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора. Спорные вопросы разрешаются на основе взаимного доверия и уважения в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

13.2. Индивидуальные трудовые споры и конфликты разрешаются комиссией по трудовым спорам, состоящей из 6-и членов (по 3 от каждой стороны), создаваемой на паритетных началах **Работодателем** и П**рофсоюзным комитетом**.

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

XIV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

14.1. Работодатель и **Профсоюзный комитет** строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией, Трудовым кодексом и другими законодательными актами Республики Узбекистан.

14.2. Работодатель признаёт **Профсоюзный комитет** в качестве единственного представительного органа **Работников Предприятия**.

14.3. Стороны считают целесообразным производить безналичную уплату членских профсоюзных взносов через бухгалтерию **Предприятия** на основании письменных заявлений членов профсоюза с дальнейшим переводом удержанных сумм на счет профсоюзной организации.

14.4. При недостатке средств на счету **Предприятия,** членские профсоюзные взносы подлежат включению в пропорциональное списание по исполнительным платежным документам в соответствии с «Инструкцией о порядке списания денежных средств с банковских счетов хозяйствующих субъектов», зарегистрированной в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 15 марта

2012г. за № 2342.

14.5. Работодатель обязуется:

14.5.1. до принятия решений по социально-экономическим вопросам, не включенным в коллективный договор, проводить предварительные консультации с **Профсоюзным комитетом**;

14.5.2. по запросу **Профсоюзного комитета** предоставлять ему сведения по трудовым и социально-экономическим вопросам;

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

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

14.6. Профсоюзный комитет обязуется:

14.6.1. содействовать выполнению текущих и перспективных планов работы **Предприятия,** поддерживать и развивать инициативу и творчество **Работников**;

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

14.6.3. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, содействовать повышению правовых знаний **Работников**;

14.6.4. защищать права членов профсоюза на труд;

14.6.5. добиваться своевременного устранения недостатков, имеющихся на рабочих местах, и требовать принятия мер работодателем для приведения рабочих мест в соответствие с требованиями правил охраны труда, техники безопасности и промсанитарии;

14.6.6. обеспечивать заявки **Работников** льготными путевками в оздоровительные учреждения для отдыха и оздоровления **Работников** и членов их семей в пределах норм, утвержденных Советом Федерации профсоюзов Узбекистана;

14.6.7. организовать и осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда;

14.6.8. проводить среди **Работников** разъяснительную и организаторскую работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, принимать меры для предупреждения конфликтных ситуаций;

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

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

14.7. Для обеспечения предоставления **Работникам**, освобожденным от основной работы вследствие избрания в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий, прежней или равноценной работы (в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»), **Работодатель** обязуется на освободившиеся рабочие места таких лиц, принимать новых **Работников** только по трудовым договорам, заключаемым на определенный срок.

14.8. В соответствии со 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на **Предприятия**х и предоставляемых им возможностях», а также п. 12 «Положения об уполномоченном по охране труда», зарегистрированного в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 18 декабря 1995 г. за № 196, в рамках настоящего **Договора,** следующие категории **Работников** признаются **Представителями трудящихся:**

а) члены выборных профсоюзных органов;

б) уполномоченные по охране труда;

в) члены комиссии по трудовым спорам.

14.9. Представителям трудящихся, не освобожденным от основной работы, предоставляется еженедельно по два часа свободного времени для выполнения общественных обязанностей, с сохранением средней заработной платы.

14.10. Наложение дисциплинарного взыскания, прекращение трудового договора по инициативе **Работодателя** с **Представителями трудящихся**, не освобо-

жденными от основной работы, производится с соблюдением ограничений, как для членов представительных органов **Работников**, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и 135 Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на Предприятиях и предоставляемых им правах».

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

XV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

15.3. Стороны обязуются 1 раз в год проводить проверку выполнения настоящего **Договора** и результаты рассматривать на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

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

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

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

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

15.8. Коллективный договор, не позднее одного месяца с момента подписания, издается в виде брошюры. С текстом **Коллективного договора** и приложениями к нему **Работники** могут также ознакомиться в службе управления кадрами, службе охраны труда, бухгалтерии и **Профсоюзном комитете**.

15.9. Изменения и дополнения, вносимые в **Договор** в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения и являются неотъемлемой частью настоящего **Договора**.

15.10. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

XVI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

16.1. Представления любой из сторон о неисполнении или ненадлежащем исполнении условий настоящего **Договора** рассматриваются другой стороной в течение двух недель.

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

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение № 1 Перечень профессий и должностей **Работников**, которым предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за особый характер работы и работу в неблагоприятных условиях труда.

Приложение № 2 Перечень профессий и должностей **Работников**, которым полагается бесплатное обеспечение молоком и моющими средствами.

Приложение № 3 Нормы и порядок бесплатного обеспечения **Работников**, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты и гигиены.

Приложение № 4 Мероприятия по организации охраны труда при производстве проектных и изыскательских работ на 2021-2024гг.

Приложение № 5 Перечень профессий, должностей и категорий **Работников**, которым устанавливается доплата за выполнение топогеодезических и геологических работ в полевых условиях (районные и безводные коэффициенты)

Приложение № 6 Перечень профессий, должностей и категорий **Работников**, для которых организуются предварительные и периодические медицинские осмотры

Приложение № 7 Перечень категорий **Работников**, с которыми заключаются договора о полной материальной ответственности

Приложение № 8 Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом АО "BOSHTRANSLOYIHA".

Приложение 1

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного комитета
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
Калимбетов Х.М.
"30" марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
Рузиев Р.В.
"30" марта 2021 г.

Перечень
должностей АО " BOSHTRANSLOYIHA",
дающих право на дополнительный отпуск
за работу в неблагоприятных условиях труда и особый характер работы,
определенные по "Методике оценки труда и аттестации рабочих мест
по условиям Труда" (ст. 137 ТК РУз)

№№ п/п	Наименование рабочих мест (должность)	№ карты	Карта оценки условий труда по степени вредности и опасности						Продол-житель-ность до-полнит. отпуска (в днях)
			1кл. оптимал.	2кл. допустим.	Классы условий труда				
					3 кл. - вредный				
					3.1 I степень	3.2 II степень	3.3 III степень	3.4 IV степень	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Администрация									
1.	Генеральный директор	1					+		9
2.	Технический директор (первый заместитель генерального директора), директор по финансам (экономике и производству), директор по закупкам (общим вопросам)	2					+		9
Бухгалтерия									
3.	Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера	3					+		9
4.	Старший бухгалтер, бухгалтер	4				+			6
Производственные отделы (ОИИЗ, ОПЖД, АСО, АТиС, ИССО, ЭТО, ОТС)									
5.	Начальник отдела (служб)	5, 5а					+		9
6.	Главный инженер проекта/ Заместитель главного инженер проекта	6, 6а					+		9
7.	Главный специалист	7					+		9
8.	Начальник сектора/ Начальник группы	8, 8а					+		7
9.	Ведущий инженер	9, 9а					+		7
10.	Инженер (I-III категории)	10,10а					+		7
11.	Техник (I-II категории)	11					+		7
Отдел инженерных изысканий									
12.	Начальник изыскательской экспедиции	12					+		9
13.	Главный инженер изыскательской экспедиции	13					+		9
14.	Начальник изыскательской партии (отряда)	14					+		9
15.	Начальник камеральной группы	15					+		9
16.	Ведущий инженер изыскатель	16					+		9
17.	Инженер изыскатель (I-III категории)	17					+		9
18.	Техник изыскатель (I-II категории)	18					+		9
19.	Разнорабочий (Рабочий) изыскатель	19					+		9
20.	Буровой мастер	20					+		9

21.	Начальник (грунтовой) лаборатории	21					+		7
Отдел современных информационных технологий и выпуска проектов									
22.	Главный специалист	22					+		9
23.	Начальник группы	23					+		9
24.	Инженер (I-III категории)	24,24а				+			6
25.	Оператор	25				+			4
26.	Техник (I-II категории)	26				+			6
Служба технической эксплуатации и обслуживания зданий (ЗО)									
27.	Электромеханик	27					+		9
Служба технической эксплуатации и обслуживания зданий.									
28.	Столяр	28					+		9
29.	Электрогазосварщик	29					+		9
30.	Маляр	30					+		9
31.	Слесарь-Сантехник	31					+		9
32.	Уборщица служебных помещений и сан.узлов	32,32а				+			4
33.	Медицинская сестра	33				+			4
(СТЭЗ, СОАС, ЗО)									
34.	Сторож	34,34а			+				3
Служба проектно-информационного обеспечения									
35.	Инженер (I-III категории)	35				+			6
36.	Техник (I-II категории)	36				+			6
АУП									
37.	Офис-менеджер (менеджер офиса)	37				+			6
38.	Инспектор (службы УК)	38				+			6
Служба закупок и управления материальными запасами									
39.	Заведующий складом	39				+			6
Служба обеспечения автотранспортом и спецтехникой изыскательных работ									
40.	Слесарь-ремонтник	40					+		9
41.	Водитель автомобиля (грузового)	41					+		9
42.	Водитель автомобиля (легкового)	42					+		9
Зона отдыха									
43.	Директор (заведующий) зоны отдыха/ Помощник заведующего зоной отдыха	8,8а					+		7
44.	Разнорабочий	44			+				3

Примечание:

Генеральный директор по ходатайству начальника отдела имеет право увеличивать дополнительный отпуск до 9 рабочих дней, сверх установленных в картах условий труда за большой вклад в выполнение срочных объектов или работ, при этом продо л-жительность отпуска не должна превышать 24 дня. Оплату выше указанных дополнительных отпусков производить за счет прибыли отдела.

Начальник службы УК Аблязина Р.М.

Приложение 2

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного комитета
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Калимбетов Х.М.
"30" марта 2021 г.

KASABA UYUSHMA QO'MITASI

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Рузиев Р.В.
"30" марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Перечень
профессий и должностей
с неблагоприятными условиями труда, работа в которых дает право на бесплатную выдачу молока и моющих средств

Отдел	Наименование профессий и должностей	Выдача молока (в день)	Выдача моющих средств (в месяц)
1	2	3	4
СОАС	Шоферы грузовых автомобилей грузоподъемностью от 1,5 до 3т	нет	400 гр
	То же, от 3т и выше	нет	400 гр
	Слесарь по ремонту автомобилей, занятый ремонтом двигателей и топливной аппаратуры, работающей на этил. бензине	нет	400 гр
	Дворник	0,5 литра	400 гр
	Уборщица	0,5 литра	нет
ОИИЗ	Бурильщики, работающие на станках ударно - канатного и колонкового бурения	нет	400 гр
	Рабочие, техники, лаборанты лаборатории грунтов	нет	400 гр
	Инженеры, техники, лаборанты, рабочие, работающие по анализу с применением газообразных и летучих веществ, фенола, растворителей	нет	400 гр
ОСИТ	Рабочие, занятые приготовлением клея и резальщики на одноножевых машинах (переплетчики)	0,5 литра	400 гр
СТЭЗ	Маляр	0,5 литра	400 гр
	Столяр	0,5 литра	400 гр
	Слесарь, занятый на работах по прочистке и ремонту канализационной сети	0,5 литра	400 гр
	Дворник	0,5 литра	400 гр
	Газоэлектросварщик, работающий в помещении и при наружных работах	0,5 литра	400 гр
	Уборщица	0,5 литра	нет
	Медсестра	нет	400 гр

Примечание:

1. Молоко выдается работникам в дни фактического выполнения ими работ на производствах, в цехах, на участках и в других подразделениях с вредными условиями труда, если они были заняты на этих работах не менее половины рабочего дня (смены).

2. За рабочую смену выдается 0.5 л молока из расчета 8 часов рабочей смены.

Порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда. *Утвержден Главным Государственным санитарным врачом РУз, зам.Министра здравоохранения 06.10.2003г.*

Инженер службы охраны труда
и техники безопасности Шукуров П.Э.

Приложение 3

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного комитета
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Калимбетов Х.М.
"30" марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Рузиев Р.В.
"30" марта 2021 г.

Нормы и порядок
бесплатного обеспечения работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты и гигиены.

Отдел	Наименование профессий	Наименование спецодежды, спецобуви и др.	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
СОАС	Водители автомобиля в экспедициях и партиях (кроме легковых автомобилей)	Комбинезон х/б (костюм х/б) Ботинки кожаные Перчатки х/б Куртка х/б на утепленной прокладке	12 12 3 36
	Автослесарь по техническому обслуживанию автомобилей	Костюм х/б Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или резиновые сапоги Очки защитные	12 2 12 До износа
	Водители на всех марках грузовых и спец. автомобилей	Комбинезон х/б (костюм х/б) Перчатки х/б	12 3
ОИИЗ	Бурильщики механического вращательного и механического ударного бурения	Костюм х/б или комбинезон х/б Ботинки кожаные Перчатки комбинированные Куртка х/б на утепл. прокладке Каска Сигнальный жилет Очки защитные	12 12 2 36 Дежурная 12 До износа
	Работники химической и геотехнической лаборатории: начальник, инженер, техник, лаборант	Халат х/б Фартук прорезиненный Очки защитные Перчатки резиновые	12 Дежурный До износа 1
	Начальник отдела, начальник экспедиции, главный инженер экспедиции, начальник партии (отряда). Инженерно - технические работники: инженеры всех категорий, геолог, геодезист, топограф, техники всех специальностей, рабочие, занятые непосредственно на полевых работах	Костюм х/б Ботинки кожаные Куртка х/б на утепл. прокладке Сигнальный жилет	12 12 36 12
ОСИТ	Переплетчик	Халат х/б Фартук х/б с нагрудником	12 12

СТЭЗ Зона отдыха	Электромеханик	Костюм х/б Ботинки кожаные Диэлектрические перчатки Диэлектрические боты Перчатки х/б Предохранительный пояс	12 12 Дежурный Дежурный 2 Дежурный
СТЭЗ	Газоэлектросварщик	Костюм брезентовый Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые Куртка х/б на утепленной прокладке Очки защитные Респиратор	12 12 2 36 До износа До износа
	Столяр	Костюм х/б Ботинки кожаные Очки защитные Перчатки х/б	12 12 До износа 2
	Слесарь - сантехник	Костюм х/б Перчатки комбинированные Сапоги резиновые Ботинки кожаные Респиратор Предохранительный пояс Очки защитные	12 2 Дежурные 12 До износа Дежурный До износа
	Маляр	Костюм х/б Перчатки комбинированные Ботинки кожаные Респиратор Предохранительный пояс Очки защитные	12 2 12 Дежурные Дежурный До износа
	Дворник	Костюм х/б Куртка х/б на утепл. прокладке	12 36
	Медсестра	Медицинский халат	12
СТЭЗ, СОАС	Уборщики производ. помещений	Халат х/б Перчатки резиновые	12 1
Зона отдыха	Рабочий	Костюм х/б Ботинки кожаные	12 12
СПИО	Работники архива, проектного кабинета	Халат х/б Перчатки х/б	12 2

Примечание:

- Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан №2/Б от 19.01.2009г.

- Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан №21-Б от 25.04.2011г.

- Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан №23-Б от 23.05.2011г.

Инженер службы охраны труда и техники безопасности — Шукуров П.Э

Согласовано:
Директор по закупкам — Клочнев М.Г.



Приложение 4

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного комитета
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Калимбетов Х.М.
"__" марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Рузиев Р.В.
"30" марта 2021 г.

Мероприятия
по организации охраны труда при производстве проектных и изыскательских работ на 2021-2024 гг.

№№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Исполнитель	Контроль
1	2	3	4	5
1	Проведение вводного инструктажа	в течение года	инженер СТБ	технический директор
2	Проведение повторного инструктажа	1 раз в квартал	нач. отдела, нач.службы	инженер СТБ
3	Осуществлять 3-х ступенчатый контроль в отделе: ОИИз, в службе СОАС	по положению	комиссия	инженер СТБ
4	Проводить обучение и проверку знаний по охране труда у работников института	по положению	нач. отделов нач.службы	инженер СТБ
5	Контроль за выполнением плана номенклатурных мероприятий по охране труда	ежеквартально	инженер СТБ	
6	Контроль за ведением документов по охране труда в отделах	1 раз в квартал	инженер СТБ	
7	Ревизия инвентарных средств пожарной безопасности	1 раз в квартал	комиссия	инженер СТБ
8	Обеспечение подразделений поступающими документами по охране труда	систематически	инженер СТБ, сектор ПИО	
9	Проводить проверку готовности полевых подразделений к работе в поле	постоянно	нач. отдела нач.службы	уполномоченный по охране труда
10	Контролировать своевременное прохождение медицинской комиссии	в течение года	нач. отдела нач.службы	нач. УК, инж. СТБ
11	Осуществлять меры по улучшению обеспечения спец. одеждой, спец. обувью, средствами индивидуальной защиты	в течение года	СЗУЗ	директор по закупкам
12	Организовать выполнение указаний направленных на предупреждение дорожно-транспортных приществий	постоянно	нач.службы, механик по ремонту	уполномоченный по охране труда
13	Обеспечить все транспортные средства, находящиеся в эксплуатации исправным инструментом, аптечками, огнетушителями, знаками аварийной остановки	постоянно	нач.СОАС, механик по ремонту	инженер СТБ
14	Своевременно проводить освидетельствование оборудования, эксплуатируемого в отделе, а также его ремонт	согласно сроков	нач. отдела, нач.службы, нач. группы	инженер СТБ, уполномоченный по охране труда
15	Не допускать выпуск автомашины на линию с повышенным содержанием СО	постоянно	нач. СОАС механик по ремонту	уполномоченный по охране труда

Технический директор Х.М. Маликов

Приложение 5

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного комитета
АО “BOSHTRANSLOYIHA”
_____ Калимбетов Х.М.
“__” марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО “BOSHTRANSLOYIHA”
_____ Рузиев Р.В.
“30” марта 2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий, должностей и категорий работников, которым устанавливается доплата за выполнение топогеодезических и геологических работ в полевых условиях (районные и безводные коэффициенты)

№№ пп	Наименование должности	Отдел
1	Начальник отдела изысканий	**ОИИЗ**
2	Начальник изыскательской экспедиции	**ОИИЗ**
3	Главный инженер изыскательской экспедиции	**ОИИЗ**
4	Начальник изыскательской партии (отряда)	**ОИИЗ**
5	Ведущий инженер изыскатель	**ОИИЗ**
6	Инженеры-изыскатели I, II,III категорий	**ОИИЗ**
7	Техники - изыскатели I, II категорий	**ОИИЗ**
8	Рабочие-изыскатели	**ОИИЗ**
9	Буровой мастер	**ОИИЗ**
10	Рабочий по обслуживанию буровой установки	**ОИИЗ**
11	Водители I, II, III класса, обслуживающие изыскательские подразделения	**СОАС**

Инженер службы охраны труда
и техники безопасности Шукуров П.Э.

Приложение 6

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного комитета
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Калимбетов Х.М.
"___" марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Рузиев Р.В.
"30" марта 2021 г.

Перечень
профессий, должностей и категорий работников,
для которых организуются предварительные
и периодические медицинские осмотры

№№ п/п	Лица, подлежащие прохождению медицинского осмотра
1.	Все вновь поступающие на работу в институт сотрудники
	Отдел инженерных изысканий
1.	Начальник отдела
2.	Начальник изыскательской экспедиции
3	Главный инженер изыскательской экспедиции
4.	Начальник изыскательской партии
5.	Начальник изыскательского отряда
6.	Ведущий инженер-изыскатель
7.	Инженер-изыскатель 1, 2, 3 категории
8.	Техник-изыскатель 1, 2 категории
9.	Рабочий-изыскатель
10	Буровой мастер
	Служба обеспечения автотранспортом и спецтехникой изыскательских работ
1.	Водитель 1, 2, 3 класса
2.	Механик
	Отдел современных информационных технологий и выпуска проектов
1.	Начальник отдела
2.	Главный специалист
3.	Начальник группы
4.	Инженер 1, 2, 3 категории
5.	Техник 1, 2, 3 категории
	Служба технической эксплуатации и обслуживания зданий
1.	Электромеханик (Механик АТС)
2.	Маляр
3.	Столяр-плотник
4.	Электромеханик
5.	Сантехник
6.	Электрогазосварщик
	Зона отдыха
1	Электромеханик

Начальник службы УК Аблязина Р.М.

Приложение 7

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного комитета
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Калимбетов Х.М.
"__" марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Рузиев Р.В.
"30" марта 2021 г.

Перечень
категорий работников, с которыми заключаются договора
о полной материальной ответственности

№№ п/п	Категории работников
1.	Лица, несущие ответственность за сохранность имущества отделов и подразделений института
2.	Уполномоченные кассиры
	Отдел инженерных изысканий
1.	Начальник отдела
2.	Начальник изыскательской экспедиции
3	Главный инженер изыскательской экспедиции
4.	Начальник изыскательской партии
5.	Начальник изыскательского отряда
6.	Ведущий инженер-изыскатель
7.	Инженер-изыскатель 1, 2, 3 категории
8.	Рабочий-изыскатель
9	Техник-изыскатель 1, 2 категории
10	Буровой мастер
	Служба обеспечения автотранспортом и спецтехникой изыскательских работ
1.	Механик
2.	Водители 1, 2, 3 класса
3.	Сторож
4.	Уборщица
	Служба технической эксплуатации и обслуживания здания
1.	Сторож
2.	Электромеханик
3.	Столяр
4.	Электрогазосварщик
5.	Мед.сестра
6.	Слесарь-сантехник
7.	Маляр
8.	Уборщица
	Служба закупок и управления материальными запасами
1.	Начальник СЗУЗ
2.	Заведующий складом
	Зона отдыха
1.	Заведующий зоной отдыха
2.	Помощник заведующего зоной отдыха
3.	Электромеханик
4.	Сторож
5.	Рабочий
	Канцелярия
1.	Офис-менеджер
	Служба управления кадрами
1.	Начальник службы
2.	Инспектор службы
	Бухгалтерия
1.	Главный бухгалтер
2.	Старший бухгалтер
3.	Бухгалтер
4.	Бухгалтер-кассир
	Служба проектно-информационного обеспечения
1.	Инженер службы охраны труда и техники безопасности

Начальник службы УК Аблязина Р.М.

Приложение 8

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного комитета
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Калимбетов Х.М.
"30" марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Рузиев Р.В.
"30" марта 2021 г.

Соглашение по охране труда
между работодателем и профсоюзным комитетом АО "Бошранслойиха"
на 2021-2024гг.

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость мероприятий тыс.сум	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Ожидаемые результаты
					Количество сотрудников с улучшениями условий труда
1	2	3	4	5	6
1	Приобретение литературы для кабинета охраны труда и техники безопасности	500	Ежегодно	начальник СПИО	
2	Приобретение спецодежды, спецобуви и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) для работников института	25 000	В течении года (ежегодно)	начальник СЗУЗ	
3	Обеспечение работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда молоком	13 000	В течении года (ежегодно)	начальник СЗУЗ	
4	Обеспечение работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда моющими средствами	3 000	В течении года (ежегодно)	начальник СЗУЗ	
5	Ремонт производственных помещений	150 000	В течении года (ежегодно)	Директор по закупкам	

Инженер службы охраны труда
и техники безопасности Шукуров П.Э.