ГОЛОВНОЙ ПРОЕКТНО-ИЗЫСКАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ПО ТРАНСПОРТУ

BOSHTRANSLOYIHA

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2026 гг.
между
АО “BOSHTRANSLOYIHA”
и
профсоюзным комитетом

Ташкент - 2023

Одобрен
на Профсоюзной конференции,
протокол № 22
“ 20 ” декабря 2023г.

(дата проведения собрания)

К О Л Л Е К Т И В Н Ы Й Д О Г О В О Р

А О “ B O S H T R A N S L O Y I H A ”

(наименование предприятия)

на 2023 - 2026 годы

На основании решения Профсоюзной конференции коллективный договор подписали представители:

Работодателя:

Генеральный директор
АО “ BOSHTRANSLOYIHA ”

_____ Рузиев Р.В.

20 декабря 2023 г.
(дата подписи, инициалы, печать предприятия)

Работников:

Председатель профсоюзного комитета
АО “ BOSHTRANSLOYIHA ”

_____ Нажмиддинов М.Б.

20 декабря 2023 г.
(дата подписи, инициалы, печать профсоюзного комитета)

При подписании Коллективного договора присутствовали представители:

Работодателя:

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

Работников:

1. Юлдашев С.А.
2. Конорева М.С.
3. Ишимова Р.М.

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ... 3

II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ... 4

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ ... 8

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА ... 14

V. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ... 18

VI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА ... 22

VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ... 23

VIII. ОХРАНА ТРУДА.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ... 25

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ... 28

ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ... 29

IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ... 31

X. КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ, СПОРТИВНАЯ РАБОТА ... 35

XI. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН. ... 36

XII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ ... 38

XIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ... 41

XIV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ... 41

XV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ... 44

XVI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ... 45

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ... 46

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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 Нажимиддинова М. Б.*
(указывается профсоюзный комитет (профорганизатор)[1]

1.2. Договор вступает в силу с 20 декабря 2023 года и действует до 20 декабря 2026 года. 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 Организации**, работающих по трудовому договору, включая лиц, принятых на работу после вступления его в силу.

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

1.3.1. на членов семьи **Работника**;

1.3.2. на лиц, с которыми работодатель прекратил трудовые отношения в связи с уходом на пенсию по возрасту, по инвалидности, по сокращению штатов;

1.3.3. на бывших **Работников**, пострадавших в результате увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей;

1.3.4. на нетрудоспособных лиц, состоявших на иждивении умершего **Работника**, и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью в результате

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

трудового увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей;

1.3.5. 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 Организации**, а также всех вновь поступающих **Работников** (**до подписания трудового договора)**, 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 развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы», Стороны договорились осуществлять мероприятия, направленные на сокращение производственных затрат, снижение себестоимости продукции и недопущение репутационных рисков за счет:

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

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

2.2.3. сокращения энергоёмкости и ресурсоёмкости, широкого внедрения в производство энергосберегающих технологий, расширения использования возобновляемых источников энергии, повышения производительности труда;

2.2.4. проявление должной осмотрительности при выборе 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);

2.2.5. реализации гибкой ценовой политики.

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

2.3.1. добиваться успешной деятельности **Организации**, 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. не реже одного раза в год информировать трудовой коллектив о выполнении производственной программы, финансовом положении и использовании прибыли **Организации**;

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 **Организации**, 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 **Организациям** в различных формах, не противоречащих действующему законодательству;

2.3.9. включить представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления **Организациям,** 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 **Организации**, экономии сырья, материалов, энергетических и других ресурсов;

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

2.4. 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 **Организации**;

2.4.3. способствовать устойчивой деятельности **Организации** присущими профсоюзам методами, в том числе развитием трудового соревнования среди **Работников**, 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 **Организациям**, ведению коллективных переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического разви-

тия, 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 **Организации** 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»**.**

2.4.8. своевременно рассматривать представление работодателя касательно дачи согласия на прекращение трудового договора по инициативе работодателя;

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

2.5. Работники обязуются:

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;

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Индивидуальные трудовые отношения между **Работником** и **Работодателем** регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым Кодексом.

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

3.2. Заключение и прекращение трудового договора, а также внесение изменений и дополнений в обязательном порядке проходят регистрацию в межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда» в порядке, установленном законодательством.

3.3. При приеме на работу **Работодатель** предварительно (до подписания трудового договора) знакомит **Работника**, поступающего на работу с содержанием работы, для выполнения которой это лицо принимается на работу, с условиями труда, в которых будет выполняться работа, обусловленная трудовым договором, с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, с должностной инструкцией (под роспись).

3.4. До приема на работу, с работником также должен проводится вводный инструктаж по охране труда, в соответствии с нормами действующего законодательства Республики Узбекистан.

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

3.5. Прием на работу может производиться:

3.5.1. путем прямого обращения к Работодателю;

3.5.2. через бесплатное содействие органов по труду;

3.5.3. посредством услуг частных агентств занятости;

3.5.4. 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 (статья 96 ТК) ;

3.5.5. на конкурсной основе.

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

3.7. 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.

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

3.7.2. Предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу лицам указанным в части 3 статьи 129 ТК.

3.7.3. Срок предварительного испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и руководителей обособленных подразделений организаций - шести месяцев.

3.7.4. До истечения срока предварительного испытания каждая из сторон вправе прекратить трудовой договор, письменно предупредив другую сторону за три дня.

3.7.5. 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.

3.8. Просьба **Работника** о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению, если такая работа имеется в **Организации**. 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.

3.8.1. Просьба **Работника** о временном переводе на другую работу подлежит удовлетворению работодателем по следующим уважительным причинам:

3.8.1.1. наличия медицинского заключения, в соответствии с которым работник по состоянию здоровья нуждается во временном переводе на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу:

3.8.1.2. наличия медицинского заключения, в соответствии с которым беременная женщина нуждается во временном переводе на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;

3.8.1.3.невозможности выполнения прежней работы одним из родителей (опекуном), осуществляющим уход за ребенком в возрасте до двух лет;

3.8.1.4. необходимость ухода за больным членом семьи;

3.8.1.5. совмещение работы с обучением;

3.8.1.6. необходимость ухода за членом семьи с инвалидностью.

3.9. 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:

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

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

Продолжительность временных переводов на другую работу по инициативе

Работодателя не может превышать шестидесяти календарных дней в течение года. (статья 145 ТК, 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.

3.10. Работодатель вправе отстранить работника от работы (ст.151 ТК РУз):

3.10.1. по требованию уполномоченных государственных органов в соответствии с законодательством;

3.10.2. появившегося или находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

3.10.3. не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда и техники безопасности;

3.10.4. не прошедшего обязательный медицинский осмотр;

3.10.5. при выявлении в соответствии с медицинским заключением, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

3.10.6. отказа от перевода работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу по состоянию здоровья на срок до четырех месяцев, либо, когда такому работнику не может быть предложена соответствующая работа в связи с ее отсутствием у работодателя;

3.10.7. при неиспользовании работником средств индивидуальной и (или) коллективной защиты, когда их использование является обязательным в соответствии с трудовым законодательством или правилами охраны труда;

3.10.8. в случае отказа работника от прохождения профилактической прививки (при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья), вводимой в порядке, установленном законодательством, на основании решения Главного государственного санитарного врача Республики Узбекистан при наличии угрозы распространения карантинных и других опасных для человека инфекционных

заболеваний;

3.10.9. в случае проведения служебного расследования, если имеются обоснованные причины предполагать, что присутствие данного работника на работе может помешать проведению служебного расследования.

Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения его от работы.

3.11. Прекращение трудового договора по инициативе **Работодателя** (кроме случаев, предусмотренных в статье 164 Трудовом кодексе Республики Узбекистан) производится только с предварительного согласия **Профсоюзного комитета**.

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

3.12.1. в связи с ликвидацией **Организации** по решению её учредителей или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами;

3.12.2. с руководителем **Организации** по любому из оснований, предусмотренных в части второй статьи 161 ТК;

3.12.3. с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером и руководителем обособленного подразделения организации в связи со сменой собственника организации в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 489 ТК.

3.13. Профсоюзный комитет должен сообщить Р**аботодателю** в письменной форме о принятом решении по вопросу согласия на прекращение с работником трудового договора в десятидневный срок со дня получения письменного представления. Если по истечении указанного срока профсоюзный комитет не сообщил о принятом решении, то работодатель вправе без согласия профсоюзного комитета прекратить трудовой договор с работником в установленном порядке.

3.14. 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** также, не позднее чем за два месяца, обязан довести до сведения местного органа по труду путем внесения в межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда» данных о предстоящем высвобождении каждого **работника** с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда. **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 Организации**.

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

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

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

3.15.3. осуществление добровольного ухода **Работников** (в период действия предупреждения) по соглашению сторон с выплатой соразмерной денежной компенсации, соответствующей сроку предупреждения;

3.15.4. 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.

3.16. 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 167 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

3.17. 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»).*

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В **Организации** установлена пятидневная рабочая неделя с продолжительностью ежедневной работы 8 часов и 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 (ст. 416 ТК);

4.1.3. для **Работников**, являющихся инвалидами I и II - групп - 36 часов. (ст. 427 ТК).

4.2. Продолжительность ежедневной работы сокращается на один час накануне праздничных (нерабочих) дней (ст. 187 ТК);.

4.3. При совпадении выходного дня с праздничным нерабочим днем выходной день переносится на рабочий день, следующий после праздничного нерабочего дня (ст. 208 ТК);.

4.4. Работнику по соглашению сторон трудового договора может быть предусмотрена возможность предоставления отпуска с частичным сохранением заработной платы и определена предельная продолжительность такого отпуска в течение календарного года. Согласие работника на предоставление ему такого отпуска выражается посредством подачи работодателю письменного заявления. При этом размер сохраняемой за работником заработной платы не может быть ниже

установленного законодательством минимального размера оплаты труда. (ст. 240 ТК).

4.5. В следующих случаях работодатель обязан предоставить работнику по его просьбе отпуск с частичным сохранением заработной платы:

4.5.1. в период действия карантинных ограничений, связанных с пандемией;

4.5.2. в связи с осуществлением ремонтных работ собственного жилья по ликвидации аварийной ситуации.

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

4.6.1. болезнь одного из членов семьи;

4.6.2. совмещение работы с обучением;

4.6.3. профилактическое лечение;

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

4.7. 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.

4.8. 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**.

4.9. Привлечение к сверхурочным работам может производиться только с согласия Работника.

4.10. Работодатель обязуется обеспечивать доставку на работу и с работы Работников при условии позднего окончания работы (после 22 часов) дежурным транспортом.

4.11. 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**.

4.12. Ежегодный основной отпуск (кроме лиц, для которых законодательством установлены основные удлиненные отпуска) для всех **Работников** устанавливается продолжительностью не менее 21 календарного дня.

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

4.13. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

4.13.1. 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;

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

4.13.3. за каждые полные пять лет работы в **Организации Работнику** предоставляется ежегодный дополнительный трудовой отпуск продолжительностью два календарных дня, но не более восьми календарных дней в общей сложности. (ст.220 ТК).

Стаж работы рассчитывается на момент оформления трудового отпуска согласно заявлению работника

4.14. В стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время отпусков без сохранения заработной платы про-

должительностью не более двух недель.

4.15. Помимо категорий **Работников**, поименованных в ст. 228 Трудового кодекса Республики Узбекистан, отпуск по желанию **Работника** должен предоставляться в летнее или другое удобное для него время:

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

4.15.2. лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

4.15.3. работающим пенсионерам.

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

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

4.17. Работник должен быть извещен начальником отдела (службы) о времени предоставления ежегодного трудового отпуска не позднее чем за пятнадцать дней до начала отпуска.

4.18. Работник подает заявление на трудовой отпуск не позднее 5-15 календарных дней до срока наступления трудового отпуска.

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

4.20. 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.

4.21. По заявлению **Работника** ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между ним и Работодателем, но не должна превышать непрерывно

или суммарно трех месяцев в течение календарного года со дня предоставления последнего отпуска без сохранения заработной платы. (ст.241 ТК).

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

4.22.1. лицам, ухаживающим за больным членом семьи;

4.22.2. членам молодых семей в возрасте до тридцати лет;

4.22.3. работающим пенсионерам;

4.22.4. при невозможности возвращения по уважительным причинам из зарубежной поездки по окончанию трудового отпуска;

4.22.5. лицам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям.

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 в **Организации**.

5.2. Осуществлять расчеты экономических показателей для подразделений **Организации**, устанавливать систему оплаты труда и порядок взаимоотношений между подразделениями **Организации** 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 **Организации** 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 вы-

шеуказанного 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 статья 253 ТК.

Месячная заработная плата выплачивается работникам с разделением на две части (авансом и в размере остальной части) с перерывом, как правило не более шестнадцати дней (ст.253 ТК)..

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 "Положением о служебных командировках на территории Республики Узбекистан" (утвержденным Постановлением Кабинета Министров № 424 от 02.08.2022г. и согласно статьям 286, 287, 288 Трудового кодекса Республики Узбекистан включающие в себя:

5.7.1. расходы на проезд;

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

5.7.3. суточные расходы;

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.

Компенсационные выплаты выплачивать согласно "Положению о служебных командировках на территории Республики Узбекистан" и внутреннему локальному документу организации.

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

5.10. 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 **Организации** в новых условиях оплаты труда.

5.11. 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.

5.12. Расчет среднемесячного заработка для Работников, проходящих обучение в высших учебных заведениях, производить согласно Положению №6 к Постановлению КМ РУз от 11.03.1997г. № 133, с учетом внесенных изменений Постановлением Президента РУз № ПП-5199 от 28.07.2021 года.

VI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

6.1. Стороны обязуются обеспечивать и осуществлять контроль за выполнением трудовых обязанностей работниками согласно трудовых договоров, положений о подразделениях, должностных инструкций, правил этического поведения, Устава Организации и Правил внутреннего трудового распорядка.

6.2. 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, вслед-

ствие нарушения данных правил.

6.3. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых социально-экономических и организационно-технических условий для нормальной работы, методами стимулирования и поощрения за добросовестный труд, применением мер взыскания к Р**аботникам**, нарушившим трудовые (должностные) обязанности.

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

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

7.2. Работодатель обязан возместить вред, причиненный работнику в случае:

7.2.1. незаконного лишения работника возможности трудиться;

7.2.2. причинения вреда жизни или здоровью работника;

7.2.3. задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;

7.2.4. причинения вреда имуществу работника.

7.3. 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 **Организации**.

7.4. 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.

7.5. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на **Работника** в следующих случаях:

7.5.1. недостачи ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности;

7.5.2. необеспечения сохранности ценностей, полученных работником по разовому документу (доверенности на получение товарно-материальных ценностей, акту приему-передаче и иных);

7.5.3. умышленного причинения ущерба;

7.5.4. причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

7.5.5. причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных судом;

7.5.6. причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом или судом;

7.5.7. разглашения сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну (коммерческую, служебную или иную);

7.5.8. причинения ущерба при неисполнении работником трудовых обязанностей.

7.6. Руководитель **Организации,** его заместители, главный бухгалтер организации и руководитель обособленного подразделения организации несут полную материальную ответственность в соответствии со статьей 488 ТК РУз.

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 **Организации**.

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 **Организации**.

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 Закона РУз «Об обязательном страховании гражданской ответственности Работодателя», № ЗРУ-210 от 16.04.2009г. и Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан №177 от 24 июня 2009 года «О мерах по реализации Закона Республики Узбекистан «Об обязательном страховании гражданской ответственности Работодателя»,

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.. с учетом требований Закона Республики Узбекистан от 06.05.2023 г. № ЗРУ-840 о Ратификации конвенции № 148 международной организации труда № 148 о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах (Женева, 20 июня 1977 года)

8.8. В соответствии со статьей 363 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 477 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 481, 483 Трудового Кодекса Республики Узбекистан, осуществляется, в соответствии с приложением №1.

8.13. Согласно статьи 363 Трудового Кодекса Республики Узбекистан, в соответствии с приложением № 2 осуществляется бесплатная выдача молока **Работникам**, включенным в перечень профессий и должностей, составленный на основании , СанПин РУз № 0184-05 «Показания к применению и порядку выдачи лечебно-профилактического питания для работающих во вредных и неблагоприятных условиях труда», утвержденного главным Государственным санитарным врачом Республики Узбекистан 18.02.2005 г.

8.14. Согласно 363 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 292 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 (Об утверждении Положения о порядке проведения медицинского осмотра сотрудников) в соответствии с приложением № 6.

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

8.17. Работодатель обеспечивает неукоснительное соблюдение должностными лицами и инженерно-техническими **Работниками** 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 **Работни-**

ками 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.

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 **360** 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 **Организации**, 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 полномочия профсоюзного комитета, в количестве 4-х человек.

8.32. Стороны признают, что **Организация** 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 539 и 540 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 Организации** 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 статьи 326 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 **Организации** средств, оказывать различные виды социальной поддержки **Работников** АО “BOSHTRANSLOYIHA”.

За счет централизуемых в **Организации** 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 **Организации** 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 **Организации** 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 Организации,** 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 Организации** - 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 вы-

деление средств для подготовки кадров для **Организации**.

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. Ежегодно выплачивать **Работникам** материальную помощь на лечение (при наличии средств) согласно штатному расписанию в размере одной базовой расчетной величины, установленной в Республике Узбекистан на момент начисления.

Неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию с предприятия, установить лимит на посещение учреждений здравоохранения АО «Ўзбекистан темир йўллари” в течение года в размере – одной базовой расчетной величины, установленной на момент получения медицинской услуги.

Компенсировать затраты на обязательный медицинский осмотр **Работникам** института согласно их заявлению и предъявлению документа, подтверждающего затраты.

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

9.2.2. Выделять средства на содержание и благоустройство зоны отдыха "Изыскатель" 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 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», санаторий «Чимен», "Пансионат с лечением Ходжикент" (проработавших в АО "BOSHTRANSLOYIHA" - женщины 15 лет, мужчины 20 лет) один раз в 3 года "Пансионат с лечением Ходжикент", бесплатно**.**

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 Организации и пенсионеры, ушедшие на пенсию из него, причинивших преднамеренный ущерб коллективу **Организации** (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. 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;

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

10.1.3. 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;**

10.1.4. 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. способствовать организации спортивных соревнований **Работников Организации;**

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

10.2.3. 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 119, 129, 227, 228, 392, 394, 396, 398, 400, 403,404, 408);

11.3.2. для женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет (статьи 228, 395, 396, 405, 407);

11.3.3. для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статьи 405, 409);

11.3.4. для женщин, имеющих детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет (статьи 242, 402);

11.3.5. для одного из родителей (опекуна, попечителя), воспитывающего ребенка-инвалида до исполнения ему шестнадцати лет (статья 399, 402);

11.3.6. для женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до шестнадцати лет) (статьи 96, 228, 397, 398);

11.3.7. для лиц, воспитывающих детей без матери (статьи 395, 396, 397, 398,399, 400, 401, 402, 406);

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

По желанию родителя (опекуна) ребенка в возрасте до двух лет перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо перенесены, в том числе и в суммированном виде, на начало или на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка предоставляются только в случае, если другой родитель не находится в отпуске по уходу за ребенком и не использует такие перерывы.(согласно ст.407 Трудового кодекса Республики Узбекистан и Конвенции МОТ №103).

11.5. Переводить производственные подразделения, укомплектованные квалифицированными женскими кадрами, с согласия занятых в них женщин, на не-

полное 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 **Организации**, 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 **Организации**, 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 образования, привлечению их на **Организация**;

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 рабо-

ты 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 статьи 129 Трудового кодекса Республики Узбекистан проводить общественный контроль по недопущению установления предварительного испытания при приеме на работу:

выпускникам высших образовательных организаций, обучавшихся на основе государственных грантов и поступающих на работу по полученной специальности по направлению в течение трех месяцев со дня окончания высшей образовательной организации;

выпускникам общих средних, средних специальных, профессиональных и высших образовательных организаций, трудоустраивающихся самостоятельно по полученной специальности при поступлении на работу впервые в течение одного года со дня окончания соответствующей образовательной организации;

При прекращении трудового договора по инициативе работодателя с выпускниками общих средних, средних специальных, профессиональных образовательных организаций, а также высших образовательных организаций, обучавшимися по государственным грантам, поступившими на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующей образовательной организации, до истечения трехлетнего срока со дня заключения трудового договора работодатель должен уведомить в письменной форме об этом местный орган по труду (статья 161 ТК).

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 Организации**.

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

14.4. При недостатке средств на счету **Организации,** 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 **Организации,** 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 в **Организация**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 осво-

божденными 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 Организациих 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 эк-

земпляр 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"
_____ Нажимиддинов М.Б.
"__" _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Рузиев Р.В.
"__" _____ 2023 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. 219, 361 ТК РУз)

№№ п/п	Наименование рабочих мест (должность)	№ карты	Карта оценки условий труда по степени вредности и опасности						Продол-житель-ность доп-олнит. 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					+		7
2.	Технический директор (первый заместитель генерального директора)	2					+		7
3.	Директор по финансам (экономике и производству)	3							7
4.	Директор по закупкам (общим вопросам)	4							7
Бухгалтерия									
5.	Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера,	5					+		7
6.	Старший бухгалтер, бухгалтер	6				+			4
Производственные отделы (ОИИЗ, ОПЖД, АСО, АТиС, ИССО, ЭТО, ОТС)									
7.	Начальник отдела (служб) Заместитель начальника отдела (службы)	7, 7а					+		7
8.	Главный инженер проекта (Заместитель главного инженера проекта)	8, 8а					+		7
9.	Главный специалист	9					+		7
10.	Начальник группы (начальник камеральной группы)	10,10а					+		7
11.	Ведущий инженер, инженер I-III категории	11,11а				+			4
12.	Техник-проектировщик I-II категории	12,12а				+			4
Отдел инженерных изысканий									
13.	Главный инженер изыскательской экспедиции	13					+		7
14.	Начальник изыскательской партии (отряда)	14					+		7
15.	Ведущий инженер-изыскатель, инженер-изыскатель I-III категории	15					+		7
16.	Рабочий на топографо-геодезических работах	16					+		7

№№ 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
17.	Инженер (грунтовой лаборатории)	17				+			4
Отдел современных информационных технологий и выпуска проектов									
18.	Главный специалист	9					+		7
19.	Начальник группы	10,10а					+		7
20.	Инженер (I-III категории)	18				+			4
21.	Техник (I-II категории)	19				+			4
Служба технической эксплуатации и обслуживания зданий, зона отдыха									
22.	Электромеханик	20				+			4
Служба технической эксплуатации и обслуживания зданий.									
23.	Столяр	21				+			4
24.	Электрогазосварщик	22					+		7
25.	Рабочий по комплексному об-служиванию и ремонту зданий	23				+			4
26.	Слесарь-сантехник	24				+			4
30.	Медицинская сестра	25				+			4
31.	Дворник	26				+			4
32.	Уборщик помещений (служебных и производственных)	27				+			4
(СТЭЗ, СОАС, ЗО)									
33.	Сторож	28,28а			+				3
Служба проектно-информационного обеспечения									
34.	Инженер службы ОТ и ТБ	29					+		7
35.	Инженер (I-III категории)	30				+			4
АУП									
36.	Офис-менеджер	31				+			4
Служба закупок и управления материальными запасами									
38.	Заведующий складом	32				+			4
Служба обеспечения автотранспортом и спецтехникой изыскательных работ									
38.	Слесарь-ремонтник	33					+		7
40.	Водитель автомобиля (грузового)	34					+		7
41.	Водитель автомобиля (легкового)	35					+		7
Зона отдыха									
42.	Директор (заведующий) зоны отдыха/ Помощник заведующего зоной отдыха	36					+		7
43.	Подсобный рабочий	37			+				3

Начальник службы УК Аблязина Р.М.

Приложение 2

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного комитета
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Нажимиддинов М.Б.
"__" _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Рузиев Р.В.
"__" _____ 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

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	Водители автомобилей (грузовых) грузоподъемностью от 1,5 до 3т	нет	400 гр
	То же, от 3т и выше	нет	400 гр
	Слесарь ремонтник, занятый ремонтом двигателей и топливной аппаратуры, работающей на этил. бензине	нет	400 гр
	Дворник	0,5 литра	400 гр
	Уборщик помещений (служебных и производственных)	0,5 литра	нет
ОИИЗ	Бурильщики, работающие на станках ударно - канатного и колонкового бурения	нет	400 гр
	Рабочие на топографо-геодезических работах, 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	Инженер (техник), занятый приготовлением клея и работой на одноножевой машине (переплетные работы). Инженер по обслуживанию компьютерного и периферийного оборудования (замена тонера, чернил и запасных частей)	0,5 литра	400 гр
СТЭЗ	рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,5 литра	400 гр
	Столяр	0,5 литра	400 гр
	Слесарь-сантехник, занятый на работах по прочистке и ремонту канализационной сети	0,5 литра	400 гр
	Дворник	0,5 литра	400 гр
	электрогазосварщик, работающий в помещении и при наружных работах	0,5 литра	400 гр
	Уборщик помещений (служебных и производственных)	0,5 литра	нет
	Медицинская сестра	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"
_____ Нажимиддинов М.Б.
"__" _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО "BOSHTRANSLOYIHA"
_____ Рузиев Р.В.
"__" _____ 2023 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
	Слесарь ремонтник	Костюм х/б Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные с твердым подноском 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, работающие на станках ударно - канатного и колонкового бурения	Костюм х/б или комбинезон х/б Ботинки кожаные с твердым подноском или резиновые сапоги Перчатки комбинированные Куртка х/б на утепл. прокладке Каска Сигнальный жилет Очки защитные	12 12 2 36 До износа 12 До износа
	Работники химической и геотехнической лаборатории: начальник, инженер, техник, лаборант	Халат х/б Фартук прорезиненный Очки защитные Перчатки резиновые	12 До износа 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	Инженер(техник) занятый на переплётных работах	Халат х/б Фартук х/б с нагрудником	12 12
	Инженер по обслуживанию компьютерного и периферийного оборудования	Халат х/б Респиратор, Очки защитные Медицинские перчатки (одноразовые)	12 До износа

Отдел	Наименование профессий	Наименование спецодежды, спецобуви и др.	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
СТЭЗ Зона отдыха	Электромеханик	Костюм х/б Ботинки кожаные с твердым подноском или резиновые сапоги Диэлектрические перчатки Диэлектрические боты Перчатки х/б **Предохранительный пояс**	12 12 До износа До износа 2 До износа
СТЭЗ	Электрогазосварщик	Костюм брезентовый Ботинки кожаные с твердым подноском 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 с твердым подноском Очки защитные Перчатки х/б	12 12 До износа 2
	Слесарь - сантехник	Костюм х/б Перчатки комбинированные Сапоги резиновые Ботинки кожаные с твердым подноском Респиратор Предохранительный пояс Очки защитные	12 2 12 12 До износа До износа До износа
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм х/б Перчатки комбинированные Ботинки кожаные с твердым подноском Респиратор Предохранительный пояс Очки защитные	12 2 12 До износа До износа До износа
	Дворник	Костюм х/б Куртка х/б на утепл. прокладке	12 36
	Медицинская сестра	Медицинский халат	12
СТЭЗ, СОАС	Уборщик помещений (производственных и служебных)	Халат х/б Перчатки резиновые	12 1
	Сторож	Костюм х/б Ботинки кожаные	12 12
Зона отдыха	Подсобный рабочий, сторож	Костюм х/б Ботинки кожаные	12 12
СПИО	Инженер архива, проектного кабинета	Халат х/б Перчатки х/б	12 2

Примечание:

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для работников строительных, строительно-монтажных и строительно-ремонтных предприятий зарегистрированы Мин.юстом РУз за № 2224 от 10.05.2011г., утверждены приказом Мин.труда и соц.защиты населения № 23-Б от 03.05.2011г.

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”
_____ Нажимиддинов М.Б.
“___” _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО “BOSHTRANSLOYIHA”
_____ Рузиев Р.В.
“___” _____ 2023 г.

Мероприятия
по организации охраны труда при производстве проектных и изыскательских работ на 2023-2026 гг.

№№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Исполнитель	Контроль
1	2	3	4	5
1	Проведение вводного инструктажа	в течение года	инженер службы ОТ и ТБ	технический директор
2	Проведение повторного инструктажа	1 раз в квартал	нач. отдела, нач.службы	инженер службы ОТ и ТБ
3	Осуществлять 3-х ступенчатый контроль в отделе ОИИз, в службе СОАС	по положению	комиссия	технический директор инженер службы ОТ и ТБ
4	Проводить обучение и проверку знаний по охране труда у работников института	по положению	нач. отделов нач.службы	технический директор инженер службы ОТ и ТБ
5	Контроль за выполнением плана номенклатурных мероприятий по охране труда	ежеквартально	инженер службы ОТ и ТБ	технический директор
6	Контроль за ведением документов по охране труда в отделах	1 раз в квартал	инженер службы ОТ и ТБ	технический директор
7	Ревизия инвентарных средств пожарной безопасности	1 раз в квартал	комиссия	директор по закупкам инженер службы ОТ и ТБ
8	Обеспечение подразделений поступающими документами по охране труда	систематически	инженер службы ОТ и ТБ служба ПИО	технический директор
9	Проводить проверку готовности полевых подразделений к работе в поле	постоянно	Главный инженер изыскательской экспедиции	Начальник отдела (службы)
10	Контролировать своевременное прохождение медицинской комиссии	в течение года	нач. отдела нач.службы	нач.службы УК, инж.службы ОТ и ТБ
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 СОАС	директор по закупкам
13	Обеспечить все транспортные средства, находящиеся в эксплуатации исправным инструментом, аптечками, огнетушителями, знаками аварийной остановки	постоянно	нач.службы СОАС	директор по закупкам инженер службы ОТ и ТБ
14	Своевременно проводить освидетельствование оборудования, эксплуатируемого в отделе, а также его ремонт	согласно сроков	нач. отдела, нач.службы, нач. группы	директор по закупкам инженер службы ОТ и ТБ
15	Не допускать выпуск автомашины на линию с повышенным содержанием СО	постоянно	нач. службы СОАС	директор по закупкам

Технический директор Х.М. Маликов

Приложение 5

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного комитета
АО “BOSHTRANSLOYIHA”
_____ Нажимиддинов М.Б.
“___” _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО “BOSHTRANSLOYIHA”
_____ Рузиев Р.В.
“___” _____ 2023 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 инженерных 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	Инженер-изыскатель I, II,III категорий	**ОИИЗ**
7	Техник – изыскатель I, II категорий	**ОИИЗ**
8	Рабочий на топографо-геодезических работах	**ОИИЗ**
9	Буровой мастер	**ОИИЗ**
10	Рабочий по обслуживанию буровой установки	**ОИИЗ**
11	Водитель автомобиля I, II, III класса, обслуживающий изыскательские подразделения	**СОАС**

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

Приложение 6

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного комитета
АО “BOSHTRANSLOYIHA”
_____ Нажимиддинов М.Б.
“___” _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО “BOSHTRANSLOYIHA”
_____ Рузиев Р.В.
“26” _____ 2023 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 на топографо-геодезических работах
10	Буровой мастер
	Служба обеспечения автотранспортом и спецтехникой изыскательских работ
1.	Водитель автомобиля 1, 2, 3 класса
2.	Слесарь-ремонтник
	Отдел современных информационных технологий и выпуска проектов
1.	Инженер 1, 2, 3 категории
2.	Техник 1, 2, 3 категории
	Служба технической эксплуатации и обслуживания зданий
1.	Электромеханик (механик АТС)
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3.	Столяр-плотник
4.	Электромеханик
5.	Слесарь-сантехник
6.	Электрогазосварщик
	Зона отдыха
1	Электромеханик

Начальник службы УК Аблязина Р.М.

Приложение 7

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного комитета
АО “BOSHTRANSLOYIHA”
Нажимиддинов М.Б.
“__” _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО “BOSHTRANSLOYIHA”
_____ Рузиев Р.В.
“__” _____ 2023 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 на топографо-геодезических работах
9	Техник-изыскатель 1, 2 категории
10	Буровой мастер
	Служба обеспечения автотранспортом и спецтехникой изыскательских работ
1.	Начальник службы
2.	Слесарь-ремонтник
3.	Водитель-автомобиля 1, 2, 3 класса
4.	Сторож 2 класса
5.	Уборщик помещений (производственных, служебных)
	Служба технической эксплуатации и обслуживания здания
1.	Сторож 2 класса
2.	Электромеханик
3.	Столяр
4.	Электрогазосварщик
5.	Медицинская сестра
6.	Слесарь-сантехник
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
8.	Уборщик помещений (производственных, служебных)
	Служба закупок и управления материальными запасами
1.	Начальник службы ЗУЗ
2.	Заместитель начальника службы ЗУЗ
3.	Заведующий складом
	Зона отдыха
1.	Заведующий зоной отдыха
2.	Помощник заведующего зоной отдыха
3.	Электромеханик
4.	Сторож
5.	Подсобный 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”
_____ Нажимиддинов М.Б.
“___” _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО “BOSHTRANSLOYIHA”
_____ Рузиев Р.В.
“___” _____ 2023 г.

Соглашение по охране труда
между работодателем и профсоюзным комитетом АО "Боштранслойиха"
на 2023-2026гг.

№ 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	20 000	В течении года (ежегодно)	начальник СЗУЗ	
4	Обеспечение работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда моющими средствами	5 000	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

Согласовано:
Директор по закупкам — Клочнев М.Г.