Одобрен на общем собрании трудового коллектива

«01» ноября 2019 г.
Протокол № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Страховой компании Общества с ограниченной ответственностью «MY- INSURANCE»

на 2019-2024 годы

На основании решения общего собрания (конференции) трудового коллектива коллективный договор подписали:

Работодатель	**Председатель профсоюзного комитета**
И.о.Генерального директора Рашидов А.Р.	Саидвалиев К.А.
(Ф.И.О.)	(Ф.И.О.)
«01» ноября 2019 г.	«01» ноября 2019 г.

При подписании коллективного договора присутствовали:

Представители работодателя	**Представители работников**
1.Кучаров М.Б.	**1.Комилов Ж.А.**
2.Мирзаахмедов Н.Б.	**2.Султанов В.А.**
3.Гульметова М.Б.	**3.Умарова Ш.К.**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее «**Договор**») является нормативным актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Страховой компании Общество с ограниченной ответственностью «MY- INSURANCE» (далее- Общество).

Сторонами настоящего **Договора** являются:
- работодатель, в лице и.о. Генерального директора Рашидова А.Р.

- работники, в лице Председателя профсоюзного комитета Саидвалиева К.А.

1.2. Договор вступает в силу со дня подписания и действует до 1 ноября 2024 года. По истечении этого 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 **Общества**, работающих по трудовому договору, включая совместителей и лиц, принятых на работу после вступления его в силу.

В случаях, предусмотренных настоящим **Договором**, отдельные его положения распространяются также:
- на членов семьи работника;
- на лиц, прекративших трудовые отношения в связи с уходом на пенсию;
- на штатных работников Профсоюзного комитета;
- на лиц, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера;
- 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, предусмотренном Трудовым кодексом для его заключения.

1.5. Во всех ссылках на законодательные и иные нормативные акты о труде имеется ввиду их редакция на момент заключения настоящего **Договора**.

1.6. Работодатель согласовывает принятие норм труда, а также нормативных актов, касающихсяинтересов трудящихся с профсоюзным комитетом.

1.7. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором, другими локальными актами, принятыми по согласованию с **Профсоюзным комитетом**, всех работников **Общества**, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственные издания и др.).

II. ПРОИЗВОДСТВЕННО - ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

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

2.2. Для улучшения деятельности **Общества Работодатель** обязуется:

а) добиваться успешной деятельности **Общества**, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональное мастерство работников, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок, ниже существующих;

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

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

г) систематически информировать трудовой коллектив о выполнении производственной программы, финансовом положении и использовании прибыли **Общества**;

д) проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в **Обществе,** а при необходимости – в образовательных учреждениях;

е) создавать условия для эффективной организации труда, предусматривающие предоставление и техническое обслуживание необходимого оборудования, обеспечение принадлежностями, материалами и полуфабрикатами, обязательное обучение правилам техники безопасности и другие меры;

ж) 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 **Общества**, коллективными соглашениями, настоящим коллективным договором;

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

и) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении **Обществом** в различных формах, не противоречащих действующему законодательству;

к) содействовать включению представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления **Обществом,** а также в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников;

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

а) представительствовать от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;

б) использовать возможность избрания представителей **Профсоюзного комитета** в состав коллегиальных органов управления **Учреждении,** а также в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников;

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

г) участвовать в мониторинге хода реализации приоритетных программ модернизации и обновления страны, построения демократического правового государства и гражданского общества;

д) участвовать в отраслевом смотре-конкурсе на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии электрической энергии и топливно-энергетических ресурсов;

е) инициировать участие в отраслевых конкурсах.

2.4. Работники обязуются:

а) добросовестно и неукоснительно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и качественно выполнять законные распоряжения и приказы **Работодателя;**

б) способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции (работ, услуг), росту производительности труда, экономии ресурсов, использовать передовой опыт коллег по производству;

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

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

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

3.2. Прием на работу может также производиться:

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

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

3.4. Прекращение трудового договора по инициативе **Работодателя** (кроме случаев, предусмотренных в Трудовом кодексе Республики Узбекистан) оформляется с ознакомлением **Профсоюзного комитета**.

Трудовой договор может быть прекращен:

В связи с ликвидацией Общества;

С руководителем Общества по любому из оснований, предусмотренных в части второй статьи 100 Трудового Кодекса;

Прекращение трудового договора в связи со сменой собственника с руководителем Общества его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функцию главного бухгалтера не требуется предварительного согласия Профсоюзного комитета.

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

3.5. Просьба работника о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению, если такая работа имеется и является вакантной в **Обществе.** 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.

Уважительными причинами для временного перевода на другую работу по инициативе работника считаются:

3.5.1. необходимость ухода за больным членом семьи,

3.5.2. совмещение работы с обучением,

3.5.3. финансовые затруднения;

3.5.4. возникновения по прежней работе обстоятельств, угрожающих жизни или здоровью работника.

3.6. 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:

3.6.1. с периодом временного отсутствия другого работника (уход на учебную сессию, трудовой отпуск и отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность);

3.6.2. с необходимостью увеличения ответственных работников в том или ином направлении;

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

Продолжительность временных переводов на другую работу определяется временем, необходимым для устранения обстоятельств, вызвавших производственную необходимость, а в связи с простоем – на все время простоя. И в том и в другом случае суммарная продолжительность временного перевода по инициативе работодателя не может превышать шестидесяти дней в течение года.

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.

3.7. Работодатель обязуется представить профсоюзному комитету не менее чем за 2 (два) месяцев информацию о возможном массовом высвобождении работников и провести консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения. **Работодатель,** также не позднее, чем за два месяца, обязуется довести до сведения местного органа по труду данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и заработной платы.

Массовым высвобождением работников считается одновременное высвобождение не менее 50 % списочной численности работников **Общества**.

3.8. Работодатель обязуется организовать переподготовку и переобучение работников, подпадающих под сокращение численности.

3.9. При сокращении численности будут предусмотрены следующие меры для смягчения последствий высвобождения работников:

а) предоставление работнику краткосрочных отпусков по его желанию без сохранения заработной платы;

б) заключение договора с Центром содействия занятости на переобучение и переквалификацию высвобождаемых работников;

в) предоставление работнику, получившему уведомление о предстоящем прекращении трудового договора в связи с сокращением численности, права отлучаться с работы для поиска новой работы с оплатой этого времени, исходя из расчета 2 (два) дней в неделю в течение срока предупреждения, в любое удобное для него время.

3.10. 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, указанных в частях первой и второй 103 статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан.

3.11. В случае, если работники в соответствии с частями первой и второй 103 статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан не обладают преимущественным правом оставления на работе, то учитываются следующие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении их на работе:

а) наличие инвалидности;

б) предпенсионный возраст;

в) наличие у одинокой матери-работницы детей, не достигших 14 лет.

3.12. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за состоянием занятости населения и соблюдением законодательства о занятости населения в Обществе. *(Ст.8 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В Обществе принимается следующая продолжительность рабочей недели:

а) для работников, занятых на работах с нормальными условиями труда – не более 40 часов;

б) для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов;

в) для работников, являющихся инвалидами I и II-групп - 36 часов;

г) для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, аттестованными на основе методики оценки условий труда, утверждаемой Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан – не более 36 часов .

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

а) болезнь одного из членов семьи;

б) совмещение работы с обучением;

в) профилактическое лечение;

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

4.3. Продолжительность работы на условиях неполного рабочего времени определяется по соглашению между работником и **Работодателем**. Оплата труда за работу в режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или норме выработки, но не ниже МРОТ Республики Узбекистан.

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

4.5. Привлечение к сверхурочным работам может производиться только с согласия работника.

4.6. 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**.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается при наличии следующих оснований:

а) необходимость предотвращения или ликвидации последствий аварий, несчастного случая, стихийного

бедствия, других чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

б) для участия в общенародных благотворительных акциях;

в) в отчетных периодах и/или в связи с острой производственной необходимостью.

4.7. Ежегодный основной отпуск (кроме лиц, для которых законодательством установлены основные удлинённые отпуска) для всех работников устанавливается продолжительностью 24 (двадцать четыре) рабочих дней.

4.8. Работникам предоставляются следующие дополнительные отпуска, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан.

4.9. Работодатель обязуется удовлетворить просьбу работника о предоставлении ему отпуска с сохранением заработной платы в случаях:

а) смерти близких родственников – 3 дня;

б) проведения свадебных торжеств самого работника или его детей – 3 дня;

в) при рождении ребенка предоставляется отпуск – 3 дня.

К близким родственникам относятся: родители, братья, сёстры, дети, супруги, а также родители, братья, сёстры и дети супругов.

4.10. В стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 1 (одного) месяца.

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

4.12. Помимо категорий работников, поименованных в Трудовом кодексе Республики Узбекистан, отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке до 14 календарных дней ежегодно:

а) лицам, ухаживающим за больными членами семьи;

б) работающим пенсионерам.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В Обществе применяется повременная форма оплаты труда с использованием повременно-премиальной системой оплаты труда.

5.2. Оплата труда производится по Штатному расписанию, утверждаемому Работодателем.

5.3. В Обществе обеспечивается тарификация работников не ниже, чем по минимальному размеру оплаты труда - в соответствии с законодательством Республики Узбекистан

5.4. Сроки выдачи заработной платы:

- за первую половину месяца до 16 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – до 5 числа следующего месяца.

При совпадении дня оплаты труда с выходным или праздничным днём оплата производится накануне этого дня.

По запросу работника бухгалтерия Общества может предоставить информацию 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. С согласия работника допускается выплата части причитающейся ему заработной платы, не превышающей 50 % выплачиваемой суммы, путем зачисления на его пластиковую карточку.

5.6. Работодатель проводит согласование с **Профсоюзным комитетом** локальных актов по оплате и нормированию труда, а также порядка их введения.

5.7. Оплата труда и премирование работников осуществляется на основании Положения об оплате труда.

5.8. Работодатель может выделять средства на следующие социальные цели:

а) реализации оздоровительных программ;

б) культурно-просветительские и физкультурно-оздоровительные программы (для проведения спортивных состязаний и приобретения ценных подарков для награждения работников);

в) покрытие средств работникам, направленным в оздоровительные учреждения на основании документа, удостоверяющего оказанные им услуги (диагностика, лечение, протезирование, операций и т.д);

г) обеспечение средствами для восстановления здоровья работникам учреждения в оздоровительных учреждениях на основание решения профсоюзного комитета;

д) другие мероприятия для защиты социально-экономических интересов работников.

VI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

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

Ознакомление работников с актами о внутренней дисциплине является обязанностью Работодателя. Не допускается применение дисциплинарного взыскания к работнику, не ознакомленному с правилами дисциплины, вследствие нарушения данных правил.

6.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

6.2.1. представлять к поощрению работников за успехи в работе к отраслевым и государственным наградам;

6.2.2. поощрять работников за достижения в труде и при достижении юбилейных дат (50, 55, 60 лет):

денежными вознаграждениями;

объявлением благодарности;

ценными подарками;

предоставлением путёвок в санаторий-профилакторий, санатории и дома отдыха Республики Узбекистан, и зарубежных стран.

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

6.4. Работники обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, и трудовую дисциплину.

VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

7.2. Работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, несут полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему ценностей на основании специального письменного договора.

VIII. КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

8.1. Работодатель может:

- передать в бесплатное пользование **Профсоюзному комитету** находящиеся на балансе Общества либо арендованные им здания, помещения, сооружения и другие объекты, а также базы отдыха, детско-юношеские и другие оздоровительные лагеря, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с трудящимися и их семьями;

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

- в рамках выполнения Государственных программ проводить среди трудящихся и молодёжи творческие встречи с представителями науки, литературы, искусства, передовиками производства, познавательные вечера–диспуты, беседы на различные темы;

- развивать за счёт средств Общества деятельность информационно-ресурсных центров, дворцов и домов культуры, осуществлять их содержание, укреплять материально-техническую базу, осуществлять текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудование, финансировать заработную плату их работников. Пополнять

книжный фонд библиотек и информационно-ресурсных центров новой литературой, совместно с общественными организациями, фондами проводить в них мероприятия, направленные на пропаганду национальной идеи и совершенствование духовно-просветительной работы;

- организовывать досуг работников г в свободное время, проводить экскурсии по историческим городам республики и местным достопримечательностям посещения театров и концертов;

-организовать коллективный и семейный отдых работников, предусматривающий ежегодное направление на отдых не менее 10% работников вместе с членами семьи за счет внебюджетных средств организации (внутренний туризм);

- предоставлять работникам в соответствии с трудовым законодательством выходных дней (отгулов) в удобное для них время за счет неиспользованной части отпусков с целью поездок и отдыха;

- отмечать всенародные и другие праздники, организовывать в честь праздников конкурсы профессионального мастерства и художественной самодеятельности;

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

- совместно с общественными организациями и фондами добиваться массовости занятия физической культурой и спортом трудящихся и членов их семей через вовлечение их в различные спортивные кружки и секции, проведение спортивных соревнований и спартакиад по видам спорта;

- обеспечивать сотрудников и членов их семей льготными билетами в спортивные кружки в соответствии с их интересами.

IX. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. 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.

9.2. Индивидуальные трудовые споры и конфликты разрешаются Комиссией по трудовым спорам, состоящей из 4 членов (по 2 от каждой стороны), создаваемой на паритетных началах **Работодателем и Профсоюзным комитетом** на срок действия настоящего **Договора.**

9.3. Деятельность Комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии с законодательством.

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

X. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель и **Профсоюзный комитет** строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией, Трудовым кодексом, Законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и другими законодательными актами Республики Узбекистан.

10.2. Работодатель соблюдает права профсоюза, всемерно содействует его деятельности в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан, а также международными договорами и конвенциями МОТ, ратифицированными Республикой Узбекистан.

10.3. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателем норм законодательства о труде и профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности, вправе требовать устранения выявленных нарушений. **Работодатель** обязан рассматривать представления об устранении нарушений законодательства и в течение пятнадцатидневного срока сообщить профессиональному союзу о результатах рассмотрения.

10.4. Работодатель признаёт **Профсоюзный комитет** в качестве единственного представительного органа работников Общества.

10.5. Работодатель обязуется:

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

б) по запросу **Профсоюзного комитета** предоставлять ему сведения по трудовым и социально-экономическим вопросам;

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

г) исходя из финансовой возможности поощрять активных членов Профсоюзного комитета.

10.6. Профсоюзный комитет обязуется:

а) содействовать выполнению текущих и перспективных планов работы Общества поддерживать и развивать инициативу и творчество работников;

б) 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;

в) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, содействовать повышению правовых знаний работников;

г) защищать права членов профсоюза на труд;

д) 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;

е) 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;

ж) организовать и осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда;

з) проводить среди работников разъяснительную и организаторскую работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, принимать меры для предупреждения конфликтных ситуаций;

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

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Профсоюзный комитет (независимо от наличия или отсутствия статуса юридического лица) имеет преимущественное право на ведение коллективных переговоров с Работодателем и заключение коллективного договора, осуществляет общественный контроль за его исполнением. *(Ст.1 и 9 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).*

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

11.3. Стороны обязуются один раз в год проводить проверку выполнения настоящего **Договора** и результаты рассматривать на общем собрании (конференции) трудового коллектива. При этом, итоги выполнения за год рассматриваются не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным.

11.4. 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.

11.5. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания вывешивается на видном месте. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров, юридическом отделе Общества и **Профсоюзном комитете**.

11.6. 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**.

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

пронумеровано, прошито
листов
А.Р.Рашидов