

**Одобен на конференции трудового
коллектива 31 марта 2020 года
Протокол № 4**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АО «АЛМАЛЫКСКИЙ ГМК»
на 2020 – 2022 годы.**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является документом, разработанным в ходе согласованных решений, направленных на успешную деятельность предприятия и гарантированную защиту прав, и законных интересов трудящихся, в повышении их жизненного уровня, медицинского и культурного обслуживания, обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

Настоящий коллективный договор регулирует трудовые, социально-экономические, профессиональные и организационные отношения между работодателем и работниками, определяет меры ответственности за выполнение принятого коллективного договора на основе взаимного уважения, равноправия сторон, реальных финансовых и производственных возможностей.

Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вводится со дня принятия на конференции трудового коллектива комбината, подписывается, с одной стороны - работодателем, в лице председателя Правления, с другой стороны - работниками, в лице председателя Совета профсоюза. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, изменят или дополнят действующий.

1.2. Необходимые изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут быть внесены совместным постановлением работодателя и президиума Совета профсоюза работников комбината.

1.3. Распространять все льготы и гарантии, установленные настоящим коллективным договором и другими локальными актами предприятия, на работников Совета профсоюза работников АО «Алмалыкский ГМК», ООО ПФК «АГМК».

II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.

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

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

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

- сокращения энергоемкости и ресурсоемкости, широкого внедрения в производство энергосберегающих технологий, расширения использования возобновляемых источников энергии, повышения производительности труда.

Работодатель обязуется:

2.2. Обеспечить выполнение прогнозных показателей выпуска продукции.

2.3. Осуществлять формирование бизнес-плана, годовых прогнозов, других показателей деятельности в объемах, обеспечивающих занятость работников.

2.4. Обеспечить заключение и выполнение договоров поставок сырья, оборудования, материально-технических ресурсов для выполнения производственной программы в соответствии с объемами производства, а также реализацию выпускаемой продукции в сроки и объемах, установленных прогнозами и договорами.

Трудовой коллектив обязуется:

2.5. Добросовестно и неукоснительно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять законные распоряжения и приказы работодателя, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии, беречь имущество общества.

2.6. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции (работ, услуг), росту производительности труда, экономии ресурсов, использовать передовой опыт коллег по производству.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

Работодатель обязуется:

3.1. Обеспечивать полную занятость и использование работающих, в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

3.2. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя за однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей производить в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Преимущественное право на оставление на работе при прекращении трудового договора в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ предоставлять работникам, поименованным в ст. 103 Трудового Кодекса Республики Узбекистан.

Представить Совету профсоюза не менее чем за два месяца информацию о возможном массовом высвобождении работников.

3.4. При сокращении численности будут предусмотрены следующие меры для смягчения последствий высвобождения

работников:

- предоставление работнику, получившему уведомление о предстоящем прекращении трудового договора, в связи с сокращением численности работников, права отлучаться с работы исходя из расчета 1 день в неделю, для поиска новой работы с сохранением заработной платы за это время, в течение срока предупреждения, в любое удобное для него время.

3.5. Не допускать, без предварительного согласия профсоюзного комитета, прекращение трудового договора по инициативе работодателя по любому из оснований, предусмотренных в части второй статьи 100 Трудового Кодекса Республики Узбекистан, кроме случаев ликвидации предприятия и прекращения трудовых отношений с руководителем предприятия, его заместителем, главным бухгалтером в связи со сменой собственника.

При прекращении трудового договора по пункту 7 части 2 статьи 100 Трудового Кодекса Республики Узбекистан, в случаях обращения работника с просьбой заменить срок предупреждения денежной компенсацией по его письменному заявлению, работодатель вправе прекратить трудовой договор без согласия профсоюзного комитета.

Представление работодателя о даче согласия на прекращение трудового договора по инициативе работодателя рассматривается в профсоюзном комитете на основании «Порядка о рассмотрении представления работодателя в профсоюзном органе», утвержденного Постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Узбекистана №2-11 от 19 апреля 2016г. При обсуждении в профсоюзном комитете представления о даче согласия на прекращение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно быть обеспечено личное участие самого работника (за исключением случаев отказа работника от участия в обсуждении либо его неявки без уважительных причин).

Все издаваемые приказы о привлечении работников подразделений комбината к дисциплинарной ответственности в обязательном порядке согласовывать с профсоюзным комитетом данного подразделения.

3.6. Просьба работника о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению, если такая работа имеется на предприятии. Продолжительность временного перевода на другую работу по инициативе работника определяется по соглашению между работником и работодателем. Оплата труда при таком переводе производится по фактически выполняемой работе.

3.7. В случае производственной необходимости и простоя, переводить работников временно на другую работу:

1. предотвращение или ликвидация последствий производственной аварии, несчастного случая, стихийного бедствия;

2. предотвращение гибели или порчи государственного или общественного имущества;

3. ликвидация простоя на других участках или его предотвращение на своём участке, выполнение неотложных ремонтных работ, а также выполнение других работ, приостановка которых может отрицательно повлиять на непрерывный процесс функционирования подразделения, от деятельности которого зависит работа всего предприятия;

4. подготовка статистической отчетности и другой отчетности в вышестоящие инстанции (по согласованию списка привлекаемых работников с начальником отдела исполнительного аппарата, отвечающим за предоставление отчетности в установленные сроки);

5. замещение отсутствующего работника по усмотрению руководителя структурного подразделения;

6. усиление режима охраны объектов и гражданской защиты от чрезвычайных ситуаций по указанию руководства комбината и вышестоящих органов;

7. повышение квалификации, приобретение практических навыков и опыта в работе, вновь принятых работников в структурные подразделения комбината.

Продолжительность временного перевода определяется временем, необходимым для устранения обстоятельств, вызвавших производственную необходимость, а в связи с

простоем, на всё время простоя, но не более 60-ти календарных дней в течение года.

Оплату труда в период временного перевода на другую работу производить по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать сокращённую продолжительность рабочего времени:

- для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда – 36 часов в неделю, на основе Методики оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №263 от 15.09.2014г.;

- работникам, инвалидам I и II групп – 36 часов в неделю;

- работникам в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю, в возрасте от 15 до 16 лет (учащимся в возрасте от 15 до 16 лет, работающим в период каникул) – 24 часа в неделю.

4.2. Удовлетворить просьбу работника об установлении неполного рабочего времени в случаях, предусмотренных ст.229 Трудового Кодекса Республики Узбекистан.

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.

4.3. В основных и вспомогательных структурных подразделениях АО «Алмалыкский ГМК», работающих в непрерывном режиме работ, продолжительность рабочего времени (смены) устанавливается до 12 часов в сутки с применением суммированного учета рабочего времени. При этом соблюдается месячный, квартальный, годовой баланс

рабочего времени, согласно производственному календарю, разработанного и утвержденного Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Суммированный учет рабочего времени устанавливается в соответствии с графиком сменности с соблюдением ограничений, установленных для привлечения отдельных категорий работников (часть пятая ст.220, ст.228, 245 Трудового Кодекса Республики Узбекистан).

Для профессий и должностей, при работе на которых применяется суммированный учет рабочего времени, разрабатываются графики сменного режима рабочего времени и вносятся в Правила внутреннего трудового распорядка предприятия.

4.4. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни только в исключительных случаях, указанных в пункте 3.7 настоящего коллективного договора с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством. Работу в выходные и праздничные дни оформлять приказом или распоряжением, с указанием конкретной причины, получив предварительное согласие работника (ов), профсоюзного комитета, соответствующего заместителя председателя Правления или заместителя главного инженера исполнительного аппарата по направлению.

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

В связи с предоставлением вышеуказанного(ых) дополнительного(ых) нерабочего(их) дня (дней) продолжительность ежегодных основных и дополнительных трудовых отпусков работников не изменяется.

4.5. Установить рабочим и работникам комбината, относящимся к техническому персоналу за исключением электромехаников и диспетчеров горных, кроме лиц,

которым в соответствии с законодательством установлены основные удлиненные отпуска, ежегодный основной отпуск продолжительностью 18 рабочих дней, с увеличением за каждые два года работы (общего трудового стажа без учёта времени учёбы в учебных заведениях) на 2 дня, а при стаже работы 5 лет и более – 6 рабочих дней;

- рабочим, занятым на подземных работах и в карьерах глубиной 150 метров и более - 24 рабочих дня независимо от стажа работы;

- рабочим, занятым в карьерах глубиной до 150 метров – 21 рабочий день с увеличением при стаже работы в карьере 2 года и более на 3 рабочих дня;

- руководителям и специалистам, электромеханикам, диспетчерам горным – 28 рабочих дней независимо от стажа работы.

4.6. Устанавливать ежегодный дополнительный отпуск работникам за работу в неблагоприятных условиях труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и безопасности оборудования, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №263 от 15.09.2014г.

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

4.8. Предоставлять работникам комбината творческие отпуска для завершения ими докторской диссертации, а также для написания учебников или учебно-методических пособий по представлению рекомендации Учёного Совета высшего учебного заведения или научно-исследовательского учреждения, к которому прикреплен соискатель, с сохранением средней месячной заработной платы и должности по месту основной работы сроком:

- до трёх месяцев авторам рукописей учебников и учебно-

методических пособий;

- до шести месяцев для завершения докторской диссертации.

Приурочивать по просьбе работника трудовой отпуск к творческому отпуску.

Лица, получающие творческий отпуск, по окончании его представляют отчёт о проделанной работе.

4.9. По заявлению работника ему может быть представлен 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.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в обязательном порядке работникам, поименованным в ст.150 Трудового Кодекса Республики Узбекистан.

4.10. Участникам ликвидации аварии в Чернобыле, воинам-интернационалистам и лицам, имеющим государственные награды Республики Узбекистан, ежегодный трудовой отпуск предоставлять по их желанию в удобное для них время.

4.11. По желанию работника допускается прекращение трудового договора (в т.ч. и в связи с окончанием его срока) после окончания основного и дополнительного трудовых отпусков. В этом случае датой прекращения трудового договора считать день окончания отпуска.

V. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

Работодатель обязуется:

5.1. Оплату труда работников производить по тарифным ставкам и должностным окладам на основании Единой тарифной сетки по оплате труда АО «Алмалыкский ГМК».

Установить системы оплаты труда:

сдельная,

повременная,

сдельно–премиальная,
повременно–премиальная.

С целью закрепления на комбинате квалифицированных специалистов и рабочих устанавливать им более высокую оплату, чем предусмотрено Единой тарифной сеткой, путём заключения контрактов по оплате труда, в соответствии с Положением.

Начислять премию за основные результаты хозяйственной деятельности на доплаты и надбавки, установленные работникам **(приложение №1)**.

Тарифные ставки рабочих различных отраслей, где установлены отраслевые коэффициенты, утверждённые Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 6 сентября 2019 года №743, рассчитывать с учетом этих коэффициентов **(приложение №2)**.

5.2. Осуществлять меры по социальной защите работников в условиях повышения цен на продукты питания, транспорт, медикаменты, коммунальные услуги, товары первой необходимости.

5.3. Освобождать работника от работы, с сохранением за ним места работы (должности), на время выполнения государственных или общественных обязанностей, а также для выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива. На время выполнения этих обязанностей за работником сохраняется средний заработок.

Оплату за работу в выходные и праздничные дни при выполнении государственных или общественных обязанностей, а также обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива производить в соответствии с пунктом 5.27 настоящего коллективного договора.

5.4. Выплату заработной платы производить ежемесячно.

По просьбе работника может производиться выплата аванса в размере, не превышающем его среднемесячный заработок.

Работодатель несёт ответственность за своевременную оплату труда работнику.

5.5. Работодатель гарантирует:

- оплату по сдельным расценкам за выполненный объём работы рабочим–сдельщикам,
- оплату по тарифным ставкам, согласно присвоенным разрядам (за отработанное время) рабочим–повременщикам,
- оплату по установленным окладам (за отработанное время) рабочим, руководителям, специалистам и работникам технического персонала.

5.6. Устанавливать доплаты рабочим (не освобожденным от основной работы) за руководство бригадой, в зависимости от численности бригады в процентах от месячной тарифной ставки (при условии выполнения заданий мастера и качественного выполнения работ):

- от 5 до 15 человек – 10% тарифной ставки,
- от 16 человек и выше – 15% тарифной ставки.

Устанавливать доплаты за руководство звеном (в составе бригады) при численности от 2 до 5 человек в размере 50% доплаты бригадира.

5.7. В соответствии с Положением о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, утвержденного ПКМ РУз №297 от 18.10.2012г. устанавливать доплату рабочим, мастерам, начальникам участков, специалистам и работникам, относящимся к техническому персоналу, за выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором дополнительной работы по другой профессии и должности (совмещение), за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, а также за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в размере до 30% тарифной ставки (оклада) по совмещаемой профессии/должности.

Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников не может превышать тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

5.8. Производить оплату за работу в ночное время с 22.00

часов до 06.00 часов, а в зимний период (с 1 декабря по 28 (29) февраля) с 21.00 часа до 07.00 часов за каждый час работы в размере:

- работникам промышленно-производственного персонала 1,6 часовой тарифной ставки (оклада),

- работникам охраны и непромышленного персонала 1,5 часовой тарифной ставки (оклада).

5.9. Устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом работникам доплаты, в размере до 12% тарифной ставки, на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, до 24% тарифной ставки – на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда согласно Перечню (**приложение №3**). Доплаты устанавливать на основании аттестации рабочих мест согласно положению об оценке условий труда на рабочих местах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда и начислять за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

Устанавливать руководителям, специалистам и другим служащим указанные доплаты при их постоянной занятости (не менее 50% рабочего времени) на участках, в цехах и на производствах, где более половины рабочих получает доплаты за условия труда.

5.10. Производить оплату частичного брака по вине работника из расчёта пониженных расценок с учётом степени исправления и пригодности продукции.

Рабочим, имеющим личное клеймо, устанавливать доплату в размере 10% тарифной ставки (оклада). Доплату производить в случае отсутствия рекламации на качество продукции (работ).

5.11. При использовании работником принадлежащего ему имущества с согласия работодателя и в его интересах возмещению за счет работодателя подлежат амортизация транспортных средств и расходы на их эксплуатацию, а также амортизация инструмента, других технических средств либо

иного имущества. Размер и порядок возмещения этих расходов определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.12. Работодатель вправе полностью или частично отказать от взыскания с работника причинённого материального ущерба предприятию в случаях, если:

- материальный ущерб был причинен в результате нормального производственно – хозяйственного риска;
- администрацией не были созданы нормальные условия для сохранности ценностей, надлежащего их учёта и контроля;
- имела место ненадлежащая организация труда;
- работник принимал все зависящие от него меры к предотвращению ущерба;
- своими действиями работник предотвратил другой больший ущерб.

В этих случаях возмещение ущерба осуществляется за счёт средств комбината.

5.13. При переезде работников, приглашённых на комбинат, возмещать расходы:

- по проезду и провозу имущества – в размере стоимости, указанной на билетах и квитанциях;
- при найме в этих целях транспорта в частном порядке или расходах на провоз имущества затраты компенсировать не более чем в размерах, предусмотренных законодательством;
- иные расходы, понесённые работником, по устройству на новом месте, по соглашению с работодателем.

5.14. Повышать должностные оклады работников ведомственной воензированной охраны 1 категории на 10%.

5.15. Повышать часовые тарифные ставки рабочим отдельных профессий:

- на 10% рабочим, занятым на обогащении руд цветных, редких и драгоценных металлов, с применением вредных и ядовитых флотореагентов: цианиды, ксантогенат, жидкий хлор, сернистый натрий, натрий цианистый, оксаль, негашеная известь,

жидкое стекло (**приложение №4**);

- на 7% рабочим режимных цехов: цеха аффинажа золота и серебра, цеха электролиза меди (**приложение №5**);

- на 12% водителям грузовых автомобилей, занятым на вывозке руды и вскрышных пород, на работах, выполняемых водителями грузовых специализированных и специальных автомобилей, занятых в технологическом процессе в действующих и строящихся карьерах (рудниках), на ремонтных работах автомобильных дорог в действующих и строящихся карьерах, на вывозке горной массы из действующих и строящихся шахт, карьеров, рудников и продуктов обогащения с обогатительных фабрик, на вывозке шлама из шламовых отстойников, на перевозке взрывчатых материалов, на перевозке закладочных материалов на шахты (рудники), на вывозке нерудных материалов до склада готовой продукции, на внутривоздских перевозках руды, флюсов, агломератов, концентратов, полуфабрикатов, огнеупоров и других необходимых материалов для выплавки металлов, на внутривоздских перевозках металла, проката, металлолома, шлака и других отходов основного производства металлургии, на вывозке готовой продукции на внутривоздские склады и производственных отходов из цехов заводов (обогатительных фабрик) в отвал или на свалку;

- дополнительно на 8% водителям грузовых автомобилей при вывозке руды, нерудных материалов и вскрышных пород из карьеров глубиной 150 метров и более; до 50% за время работы на подземных работах;

- на 10% машинистам электровозов, занятым в технологическом процессе на вывозке руды, вскрышных пород и шлаков;

- на 9% помощникам машинистов электровозов, занятым в технологическом процессе на вывозке руды, вскрышных пород и шлаков.

Применять повышенные тарифные ставки при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

5.16. Выплачивать ежемесячную надбавку машинистам локомотивов и маневровых поездов, имеющих класс

квалификации, и помощникам машинистов, имеющих право управления локомотивом, в соответствии с «Положением о порядке присвоения классности машинистам локомотивов и машинистам-инструкторам локомотивных бригад», утвержденное от 20.04.2006г.

Повышать часовые тарифные ставки машинистов локомотивов до 20%, помощников машинистов локомотивов до 30% при работе локомотивных бригад без составителей поездов.

5.17. Устанавливать внеурядные часовые тарифные ставки (без включения в расчёт расценки) машинистам экскаваторов рудоуправления Кальмакыр 6 - разряда, занятым обслуживанием одноковшовых экскаваторов с ковшом вместимостью от 10 до 25 куб.метров (включительно), одноковшовых экскаваторов с удлиненным оборудованием и ковшом вместимостью свыше 5 куб.метров, повышенные:

на погрузке горной массы:

в 1,135 раза на Центральном карьере,

в 1,145 раза на карьерах: Восточной, Вскрышной, Сары -

Чеку;

на приёмке горной массы:

в 1,145 раза на производственных участках карьеров по приёмке вскрышных пород №1 и №2.

5.18. Выплачивать ежемесячную надбавку за классность:

- водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов в размерах: водителям 2-го класса, имеющим право управления легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесёнными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д» или «В», «С», «Е» или управление автобусами, отнесёнными к категории «Д» или «Д» и «Е» - 10%; водителям 1-го класса, имеющим право управления легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесёнными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е» - 25% установленной тарифной ставки за отработанное, в качестве водителя, время. Классность водителям устанавливать согласно Положению о присвоении классности водителям структурных подразделений

АО «Алмалыкский ГМК», утвержденного от 29.12.2018г;

- трактористам-машинистам сельскохозяйственного производства в размерах: трактористам-машинистам 2-го класса – 10%, трактористам-машинистам 1-го класса – 20% к зарплате на механизированных работах, оплачиваемых по тарифу.

5.19. Установить ежемесячную надбавку к заработной плате работников, работающих вахтовым методом, в размере базовой расчетной величине, установленной на территории Республики Узбекистан, исходя из фактического времени пребывания работника в местах производства вахтовых работ, включая дни нахождения в пути от места нахождения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно.

Производить работникам (при выполнении работ вахтовым методом) выплаты в размере тарифной ставки (оклада) за дни в пути от места нахождения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте.

Выплаты производить в соответствии с действующим на комбинате Положением о вахтовом методе производства строительно-монтажных работ на отдаленных и особо важных объектах АО «Алмалыкский ГМК».

5.20. Производить работникам комбината выплату ежемесячного вознаграждения за выслугу лет в зависимости от непрерывного стажа работы на комбинате в соответствии с действующим Положением (**приложение №6**).

5.21. Выплачивать материальную помощь на оздоровление, приурочивая её к трудовому отпуску, всем работникам, не имеющим в течение 11 месяцев до момента ухода в отпуск взысканий за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей (согласно Правилам внутреннего трудового распорядка), в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки). Рабочим, занятым в сельскохозяйственном производстве, не имеющим квалификационных разрядов, материальную помощь на оздоровление при уходе в трудовой отпуск выплачивать, исходя из заработной платы по сдельным

расценкам, исчисленной за два последних календарных месяца.

Материальную помощь выплачивать один раз в год в полном размере независимо от того, за какой период и сколько раз в течение календарного года предоставлен отпуск, а также в тех случаях, когда по производственной необходимости предоставлена только часть отпуска, установленная законодательством, а остальная часть отпуска перенесена на следующий рабочий год.

Работникам, которым во время трудового отпуска выдано пособие по временной нетрудоспособности (за исключением работников, находящихся на лечении в стационаре, имеющих социально значимое заболевание, перечень которых утвержден Постановлением Кабинета Министров РУз №153 от 20.03.1997г., трудовое увечье, перенесших операцию, а также получивших бытовые травмы) материальная помощь на оздоровление пересматривается по решению комиссии, созданной в каждом подразделении, с последующим утверждением председателем профкома.

5.22. Расходы, связанные с выплатой пособия по временной нетрудоспособности, осуществлять работникам комбината за счёт собственных средств АО «Алмалыкский ГМК».

5.23. Устанавливать доплаты в размере 10 процентов месячной тарифной ставки за дежурство на дому работникам службы автоматизации систем управления технологическими процессами УАП и службы технических систем безопасности, согласно утверждённому графику.

5.24. Компенсационные выплаты при командировках производить по «Инструкции о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан» и Положению о служебных командировках работников АО «Алмалыкский ГМК», от 25.06.2018г. по 25.06.2023г.

5.25. Устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом, сокращенную продолжительность рабочего времени (не более тридцати шести часов в неделю), без уменьшения

оплаты труда работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных для здоровья физических, химических, биологических и иных производственных факторов согласно Перечню (приложение №7). Сокращенную продолжительность рабочего времени устанавливать на основании материалов аттестации рабочих мест.

5.26. Установить ежемесячную доплату за неблагоприятные условия труда к заработной плате работников промышленно-производственного персонала АО «Алмалыкский ГМК», в размере 21% от минимального размера оплаты труда, установленной на территории Республики Узбекистан за фактически отработанное время согласно табеля учета рабочего времени, (за исключением трудовых, учебных отпусков и дней временной нетрудоспособности).

5.27. Оплату за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни производить в двойном размере.

По желанию работника работа в праздничный или выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отгула). По просьбе работника сверхурочная работа также может быть компенсирована предоставлением отгула в размере, соизмеримом с количеством отработанных сверхурочных часов. При компенсации работы в праздничный или выходной день либо сверхурочной работы отгулом оплата труда за такую работу производится в одинарном размере.

5.28. Установить машинистам подъемной машины шахты «Кочбулак» Ангреноского рудоуправления оплату труда по тарифным ставкам с применением отраслевых коэффициентов, утвержденных Постановлением кабинета Министров Республики Узбекистан от 6 сентября 2019 года №743.

5.29. Премировать работников в связи с юбилейными датами в следующем порядке:

Юбилейными датами считаются: 50, 60, 70 лет со дня рождения.

При достижении юбилейных дат работник при условии безупречной непрерывной работы на комбинате не менее 20 лет может быть премирован в размерах:

50 лет со дня рождения - денежной премией в размере 1 784 000 сум или равноценным подарком.

60 лет со дня рождения - денежной премией в размере 2 230 000 сум или равноценным подарком.

70 лет со дня рождения - денежной премией в размере 2 676 000 сум или равноценным подарком.

В стаж непрерывной работы на комбинате включается:

- период работы на выборных должностях и других работах в профсоюзных органах, в подразделениях Совета профсоюза комбината (ФСО, ДК «Металлург», санаторий-профилакторий), а также в бывших партийных, комсомольских и советских органах, в органах народного контроля, если работник до выборной работы работал на комбинате;

- время действительной срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в структуре комбината, и по увольнению в запас вернулся на комбинат не позднее четырех месяцев;

- время обучения на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации с отрывом от производства;

- время нахождения в частично оплачиваемом и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, предоставляемых женщинам, имеющим детей до достижения ребенком возраста трех лет;

- время работы в арендных, малых предприятиях и кооперативах, созданных на базе подразделений комбината, на предприятиях бывшей ассоциации «Узалмаззолото», АО «УзКТЖМ», вошедших в состав АО «Алмалыкский ГМК», в ДП «Девон», в структуре Госкомгеологии, УП «Ангренский трубный завод» АО «Алмалыкский ГМК»;

- время работы в других предприятиях, организациях, в случае если работник принят на работу в комбинат по направлению вышестоящих органов или письменному соглашению работодателя;

- время работы в вышестоящих органах: городских и

областных хокимиятах, Министерствах Республики Узбекистан на ответственных и руководящих должностях, если работник работал на этих должностях по приглашению вышеуказанных организаций и рекомендаций АО «Алмалыкский ГМК», и повторно принят на работу в комбинат в течение четырех месяцев после прекращения работы.

Стаж работы не прерывается в следующих случаях:

- при поступлении на работу на комбинат в течение месяца после прекращения инвалидности;

- при поступлении на работу на комбинат после прекращения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, если до сокращения работник работал в структуре комбината и вернулся на работу не позднее четырех месяцев;

- при возвращении на работу в комбинат по окончании высших, средних специальных учебных заведений не позднее четырех месяцев, после окончания учебного заведения;

- при поступлении на работу в комбинат пенсионеров, впервые после ухода на пенсию, если до ухода на пенсию они работали на комбинате.

Приказ о премировании работников, которым в текущем месяце исполняется 50, 60, 70 лет, издается один раз в месяц по представлениям руководителей структурных подразделений, согласованным с профсоюзными комитетами, направляемыми на имя председателя правления комбината не позднее 25 числа текущего месяца.

К представлению прилагается производственная характеристика, отражающая безупречный труд и производственные показатели юбиляра. Работники, которые в течение года до наступления юбилейной даты имеют дисциплинарные взыскания за нарушения трудовой и технологической дисциплины, правил и норм охраны труда, техники безопасности и т.п., к премированию не представляются.

В отдельных случаях председателю правления по согласованию с Советом профсоюза работников комбината предоставляется право премировать в связи с юбилейными датами первых руководителей предприятий, цехов, отделов, их заместителей, и главных специалистов за особые заслуги

в социально - экономическом развитии комбината без учета определенного положением стажа работы.

Премии выплачиваются за счет и в пределах фонда заработной платы комбината (цеха) и включаются в затраты в соответствии с Положением о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг) и о порядке формирования финансовых результатов.

5.30. Производить оплату трудового отпуска не позднее, чем за 2 рабочих дня до начала отпуска.

VI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.

6.1. Стороны обязуются обеспечивать и осуществлять контроль за выполнением трудовых обязанностей работниками согласно трудовым договорам, должностным инструкциям, Устава и Правилам внутреннего трудового распорядка предприятия.

Ознакомление работников с актами о внутренней дисциплине является обязанностью Работодателя. Не допускается применение дисциплинарного взыскания к работнику, не ознакомленному с Правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, вследствие нарушения данных правил.

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

6.3. Совет профсоюза, профсоюзные комитеты будут способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

Трудовой коллектив обязуется:

6.4. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину и дресс-код.

6.5. При направлении на обучение и переподготовку

кадров добросовестно относится к занятиям. Немотивированный отказ от обучения и непосещения занятий рассматриваются как нарушение трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется:

6.6. За успехи в работе к работникам применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности, с выплатой единовременной премии в размере 0,7 раза от минимального размера оплаты труда, установленного на территории Республики Узбекистан;

- награждение Почётной грамотой АО «Алмалыкский ГМК», с выплатой единовременной премии в размере 1,05 раза от минимального размера оплаты труда, установленного на территории Республики Узбекистан;

- награждение ценным подарком стоимостью в пределах до 1,75 раза от минимального размера оплаты труда, установленного на территории Республики Узбекистан;

- награждение Почётной грамотой хокимията города Алмалыка, с выплатой единовременной премии в размере 1,41 раза от минимального размера оплаты труда, установленного на территории Республики Узбекистан;

- награждение Почётной грамотой хокимията Ташкентской области, с выплатой единовременной премии 1,75 раза от минимального размера оплаты труда, установленного на территории Республики Узбекистан;

- присвоение почётного звания «Ветеран труда АО «Алмалыкский ГМК»», работникам комбината с выплатой единовременной премии, согласно Положению о почётном звании «Ветеран труда АО «Алмалыкский ГМК»» (**приложение №8**);

- награждение нагрудным знаком «Горняцкая слава» трёх степеней, с выплатой единовременной премии, согласно Положению о нагрудном знаке «Горняцкая слава трех степеней» (**приложение №9**).

За особые заслуги перед обществом и государством, работники комбината могут быть представлены к государственным наградам и званиям. Заработная плата, доплаты, надбавки, премии и другие выплаты,

предусмотренные системой оплаты труда, к видам поощрения не относятся.

VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Работодатель обязуется:

7.1. Заключать договора о полной индивидуальной (коллективной) материальной ответственности с работниками, согласно перечню (**приложение №10**), как при приёме на работу, так и в период трудовой деятельности.

VIII. ОХРАНА ТРУДА.

Работодатель обязуется:

8.1. Приобретать для подразделений комбината нормативно-техническую документацию, наглядные пособия, предупредительные плакаты, изготавливать надписи и знаки для обеспечения безопасных условий труда.

8.2. Содержать здравпункты подразделений за счёт средств АО «Алмалыкский ГМК» и обеспечить их необходимыми медикаментами и медицинским инвентарём.

8.3. Обеспечивать все цеха (участки) комбината медицинскими аптечками, согласно утверждённому годовым заявкам.

8.4. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предупреждающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Обеспечивать соблюдение нормативных показателей запылённости, загазованности, шума и вибрации на рабочих местах, создавать нормальный температурный режим и освещённость рабочих мест, для чего обеспечивать работу аспирационного, вентиляционного и газоочистительного оборудования.

8.5. Содержать оборудование, производственные здания, территории в состоянии, обеспечивающие безопасные условия труда.

8.6. Проводить паспортизацию и аттестацию рабочих мест по условиям и охране труда, травмоопасности оборудования, осуществлять надзор и контроль за выполнением требований охраны труда.

8.7. Проводить медицинский осмотр работников за счёт средств предприятия согласно календарному плану.

8.8. Обеспечивать работников, работающих на работах с неблагоприятными условиями труда, бесплатно специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты и гигиены согласно «Перечню производств и норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты АО «Алмалыкский ГМК». Обеспечивать хранение, стирку, чистку и ремонт спецодежды, спецобуви и СИЗ. Специальная одежда, специальная обувь и средства индивидуальной защиты, пришедшие в негодность до истечения установленного срока носки по причинам, не зависящим от работника, подлежат замене. Замена осуществляется на основе соответствующего акта, составленного комиссией по испытанию и контролю за качеством, поступающей специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ соответствующего подразделения.

Для стирки спецодежды работников комбината установить нормы расхода моющих средств (**приложение №11**).

Выдавать специальную одежду (куртку, каску, обувь) выборным работникам профсоюзного комитета, освобождённым от производственной деятельности, для выполнения уставных требований непосредственно в цехах, участках и т.д.

Работникам, выполняющим работу с кислородными баллонами, выделять дополнительно хлопчатобумажные рукавицы (одну пару в месяц).

Комиссии по приёму специальной одежды (центральной и

структурных подразделений) осуществлять контроль за качеством приобретаемой специальной одежды, специальной обуви и СИЗ.

8.9. Обеспечивать работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, бесплатно по установленным нормам, лечебно-профилактическим питанием (ЛПП) согласно «Перечню производств, профессий, должностей, работа в которых даёт право на получение лечебно-профилактического питания» (**приложение №12**):

- стоимость лечебно-профилактического питания в денежном выражении определять приказом АО «Алмалыкский ГМК»;

- при 12-ти часовой рабочей смене выдачу талонов ЛПП осуществлять из расчёта: 1 талон ЛПП на 8-ми часовую рабочую смену согласно месячной норме отработанных часов;

- работникам, работающим вахтовым методом (шахты, рудники), при 11-часовой рабочей смене выдачу талонов ЛПП осуществлять из расчёта один талон на рабочую смену – 7,2 часа или 8 часов, согласно месячной норме отработанных часов;

- осуществлять контроль за качеством лечебно-профилактического питания. Порядок и условия обеспечения лечебно-профилактическим питанием осуществлять согласно «Порядку выдачи бесплатного лечебно-профилактического питания (ЛПП) работникам комбината».

8.10. Обеспечивать работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, бесплатно молоком по установленным нормам - 0,5 литра в смену на работника, согласно «Перечню производств, профессий, работа в которых даёт право на получение молока» (**приложение №13**).

8.11. Приобретать и выдавать бесплатно мыло в количестве 400 граммов в месяц на одного работника, согласно «Перечню производств, профессий и должностей, работа в которых даёт право на бесплатное получение мыла в связи с неблагоприятными условиями труда» (**приложение №14**).

8.12. Предоставлять безвозмездно организациям, обеспечивающим выдачу ЛПП и бесплатного питания работникам комбината, электроэнергию, топливо (дрова), горячую и холодную воду, отопление, связь, транспорт.

8.13. Работников, занятых на работах в горячих цехах, обеспечивать бесплатно газированной (минеральной) подсолённой водой по установленной норме: 1 литр воды в смену на одного работника (**приложение №15**).

Обеспечивать работников сухим чаем (заваркой):

работающих в горячих цехах, из расчёта 2,5 грамма в смену на одного работника, работающих в неблагоприятных условиях, из расчёта 1 грамм в смену на одного работника (**приложение №16**).

8.14. Обеспечивать работников подразделений Управления социальных объектов моющими средствами, согласно норме расхода моющих средств (**приложение №17**).

8.15. Своевременно выделять и использовать средства для проведения мероприятий по охране труда согласно утверждённой смете (**приложения №18**).

8.16. Выполнять мероприятия по охране окружающей среды в соответствии с разработанными мероприятиями, в пределах средств, предусмотренных в бизнес-плане.

8.17. Обеспечивать выполнение необходимых мероприятий по подготовке объектов к работе в осенне-зимний период.

8.18. Направлять работников комбината, получивших производственную травму и нуждающихся в экстренной медицинской помощи, на лечение в соответствующее лечебное учреждение Республики Узбекистан за счёт средств предприятия.

8.19. Обеспечивать своевременное расследование и регистрацию несчастных случаев и иных повреждений здоровья

работников на производстве.

Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность по вине работодателя в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, выплачивать сверх возмещения утраченного заработка и других видов возмещения ущерба единовременное пособие в сумме годового заработка пострадавшего.

8.20. В случае произведения выплат на лечение работника в связи с трудовым увечьем, работодатель также вправе полностью или частично отказаться от возмещения этих затрат.

8.21. Гражданам, имеющим право на возмещение ущерба в связи со смертью кормильца, наступившей в результате несчастного случая на производстве, выплачивать единовременное пособие в размере 6-ти среднегодовых зарплаток умершего. При ежемесячных выплатах на возмещение ущерба по случаю потери кормильца, рассчитанных в соответствии с действующим законодательством, если размер этих выплат на каждого иждивенца окажется, ниже 1,64 раза от минимального размера оплаты труда, установленных на территории Республики Узбекистан, производить доплату до 1,64 раза от минимального размера оплаты труда на каждого иждивенца.

8.22. При несчастном случае, произошедшем на производстве с летальным исходом, выплачивать единовременную материальную помощь семье пострадавшего в размере среднегодовой заработной платы пострадавшего.

Единовременная материальная помощь выплачивается в течение 3-х дней с момента летального исхода.

8.23. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются проводить на общих собраниях коллективов и профсоюзных организаций цехов выборы уполномоченных по охране труда, организовывать их обучение.

8.24. Предоставлять уполномоченным по охране труда

в течение рабочего времени 2 часа в неделю, оплачиваемых в размере среднего заработка, для обучения и выполнения своих обязанностей.

8.25. Выплачивать уполномоченным по охране труда, активно участвующим в улучшении условий труда, способствующим снижению травматизма, материальное вознаграждение по итогам года в соответствии с «Положением о премировании уполномоченного по охране труда АО «Алмалыкский ГМК».

8.26. Должностных лиц предприятия, виновных в нарушении нормативно-правовых актов по охране труда, либо препятствующих деятельности контролирующих органов, привлекать к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном законодательством.

8.27. Проводить в учебном центре комбината однодневное предварительное обучение безопасности труда лиц, вновь принимаемых на работу в структурные подразделения АО «Алмалыкский ГМК», в том числе по срочному трудовому договору (независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности), учащихся и студентов, прибывших для прохождения производственного обучения или практики. Время проведения однодневного предварительного обучения безопасности труда не оплачивается.

После прохождения предварительного обучения безопасности труда структурным подразделением издаётся приказ о зачислении на работу, и работник направляется для прохождения вводного инструктажа.

8.28. Проводить вводный инструктаж по безопасности труда с вышеуказанными лицами (пункт 8.27.), а также командированными работниками, по Программам, утверждённым руководителем (главным инженером) структурного подразделения. Продолжительность вводного инструктажа устанавливается в соответствии с утверждённой Программой.

Время прохождения вводного инструктажа по безопасности труда работниками, вновь принятыми на работу, учащимися и студентами, зачисленными на оплачиваемую производственную практику, оплачивается из расчёта тарифной ставки присвоенного разряда и обеспечивается талонами бесплатного питания.

Трудовой коллектив обязуется:

8.29. Соблюдать установленные требования при работе с машинами и механизмами, инструментами, пользоваться выделенными средствами индивидуальной защиты, контролировать соблюдение всеми работниками правил и инструкций по охране труда, нести материальную ответственность за совершенные действия, повлекшие за собой порчу имущества предприятия, создание аварийной ситуации, загрязнение окружающей среды.

8.30. Соблюдать требования приёма ЛПП согласно рациону.

8.31. Работники признают, что соблюдение требований, правил и инструкций по охране труда, установленных соответствующими нормативно-правовыми актами Республики Узбекистан, локальными актами предприятия, настоящим коллективным договором, является их обязанностью, и они несут за несоблюдение их ответственность согласно действующему законодательству.

Совет профсоюза, профсоюзные комитеты:

8.32. С помощью уполномоченных по охране труда и членов комиссии по охране труда устанавливают постоянный контроль за выполнением работниками требований правил и норм охраны труда.

8.33. Ведут контроль над целостностью, пригодностью к работе, обязательностью использования выдаваемых работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.34. Осуществляют контроль за соблюдением статьи 12 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда».

8.35. Выплачивают материальную помощь на лечение работнику, пострадавшему в результате несчастного случая на производстве, по решению президиума Совета профсоюза работников АО «Алмалыкский ГМК».

8.36. Требуют от работодателя своевременного принятия мер для приведения рабочих мест в соответствие с требованиями правил охраны труда, техники (промышленной) безопасности и промышленной санитарии, также устранения недостатков, имеющихся на рабочих местах.

8.37. Организуют и осуществляют контроль за состоянием условий труда и быта, качеством лечебно-профилактического питания на предприятиях. В случаях выявления нарушений вносят акты предписания администрации, ведут постоянный мониторинг по их устранению.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

Работодатель обязуется:

9.1. Организовать приобретение квартир у населения города для выделения приглашённым специалистам.

9.2. Распределять ведомственное жильё (включая общежития) среди работников и служащих, для служебного пользования, в порядке очередности, нуждающимся в улучшении жилищных условий без права приватизации, сроком на 5 лет, по совместному постановлению работодателя и президиума Совета профсоюза.

9.3. За счёт средств предприятия производить оплату за путёвки в санаторий–профилакторий АГМК дифференцированно стажу работы на комбинате:

- 15 – 20 лет – за 50% стоимости – до 5% от общего количества путёвок;

- свыше 20 лет – бесплатно - до 5% от общего количества путёвок.

9.4. Ежегодно в период летнего оздоровительного сезона детей в ДОЛ «Тонг», «Металлург», «Хандиза-Парвоз», «Истиклол», «Гулзор» выделять денежные средства на содержание в размере 25% от общего расхода и перечислять на расчетный счёт Совета профсоюза работников комбината.

9.5. Выделять средства на улучшение питания детей, сотрудников и обслуживающего персонала ДОЛ «Тонг», «Металлург», «Хандиза-Парвоз», «Истиклол», «Гулзор» в размере 25% от установленной стоимости питания в день.

9.6. Перечислять денежные средства на расчётный счёт Совета профсоюза работников АО «Алмалыкский ГМК», согласно предоставляемым расчётам, утверждаемым Советом профсоюза и расстановочным штатам, на питание обслуживающего персонала ДОЛ «Тонг», «Металлург», «Хандиза-Парвоз», «Истиклол», «Гулзор» - сотрудников УСО, УАТ, ВВО и ОГЗ на летний период.

9.7. На период летнего оздоровительного сезона в зонах отдыха АО «Алмалыкский ГМК» установить плату за путёвки:

- работникам и неработающим пенсионерам комбината в размере 30% от стоимости путевки;

- членам семьи (муж, жена, дети до 16-ти лет или старше при условии обучения в колледжах, лицеях, институтах на очном отделении) в размере 50% от стоимости путевки;

- детям в возрасте до 5-ти лет – бесплатно (без предоставления койко-места, питания и отдельного места в транспорте).

9.8. На основании совместного постановления работодателя и президиума Совета профсоюза приобретать и предоставлять путёвки работникам АО «Алмалыкский ГМК» и членам их семей

(муж, жена) в санатории «Узбекистан» г.Ялта, г.Кисловодск, распределить стоимость путёвки следующим образом:

- 50% -за счёт средств работника;
- 50% -за счёт средств профсоюзного бюджета.

Работодатель возмещает проезд к месту нахождения санатория и обратно в размере 50 % стоимости проезда.

По заявлению работника стоимость путёвки в размере 50% от общей стоимости может быть удержана с заработной платы в течение 3-х месяцев и перечислена в Совет профсоюза работников АГМК.

9.9. Обеспечить бесплатным питанием всех работников АО «Алмалыкский ГМК» (за исключением надомников), не получающих лечебно-профилактическое питание, в размере 50% от стоимости талона на ЛПП, с удержанием подоходного налога.

Работникам, работающим вахтовым методом, не получающим лечебно-профилактического питания, для обеспечения трёхразового питания выдавать бесплатно дополнительно в смену два талона бесплатного питания, облагаемого налогом.

Работникам, работающим вахтовым методом, имеющим право на получение лечебно-профилактического питания, для обеспечения трёхразового питания выдавать бесплатно дополнительно в смену один талон бесплатного питания, облагаемого налогом.

Обеспечить бесплатным питанием на рабочем месте, используя продукты, согласно отдельному меню по нормам ДОО работников дошкольных образовательных организаций и дома пенсионеров «Нуроний» (за исключением сторожей), в размере 50% от стоимости талона на ЛПП, с удержанием подоходного налога.

9.10. Установить размер стоимости питания неработающих пенсионеров, детей из малообеспеченных семей, участников Второй мировой войны и трудового фронта – бывших работников комбината, посещающих Дом пенсионеров «Нуроний», на одного человека в день на уровне 50% от стоимости талона на лечебно-

профилактическое питание.

9.11. Установить размер родительской платы за содержание детей в дошкольной образовательной организации АО «Алмалыкский ГМК» для работников комбината на уровне 35% от минимального размера оплаты труда установленного на территории Республики Узбекистан.

С родителей, дети которых посещают дошкольные образовательные организации комбината по гарантийным письмам, в порядке обмена, а также других сторонних организаций, плата за содержание детей в дошкольных образовательных организациях комбината взимается в размере 100 % от стоимости содержания.

В случае смерти работника комбината, ребенок продолжает посещать ДОО до окончания на условиях оплаты родительского взноса установленного для работников комбината.

В случае установления работнику АО «Алмалыкский ГМК» инвалидности I-II группы, по причине трудового увечья, родительская плата за его ребёнка, посещающего дошкольную образовательную организацию комбината, производится на уровне родительской оплаты, взимаемой как с работника АО «Алмалыкский ГМК».

Распределение мест в ДОО «Алмалыкский ГМК» производится на основании Положения о работе комиссии по направлению детей в дошкольные образовательные организации АО «Алмалыкский ГМК» (**приложение №19**).

9.12. ДОО АО «Алмалыкский ГМК» могут посещать дети работников комбината. В случае увольнения работника, ребёнок посещает ДОО в течение календарного текущего месяца. С последующего 1-го числа освобождает, занимаемое место в ДОО.

9.13. Предоставлять по заявлению одного из родителей ребёнка–первоклассника один день отдыха с сохранением заработной платы в первый день учебного года.

9.14. Выплачивать пенсии в полном размере работающим

пенсионерам за истекший месяц во второй половине месяца, в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 12 декабря 2018 года № УП-5597 «О дополнительных мерах по усилению социальной поддержки пенсионеров и повышению эффективности системы пенсионного обеспечения граждан».

9.15. Оказывать один раз в год материальную помощь всем неработающим пенсионерам комбината в размере 1,64 раза от минимального размера оплаты труда, установленного на территории Республики Узбекистан на 1 января отчётного года (приложение №20).

9.16. Ежемесячно выделять продуктовые наборы участникам Второй мировой войны и трудового фронта – бывшим работникам комбината и города по семи наименованиям.

Выделять продуктовые наборы в честь праздников Навруз, День памяти и почестей, День работников горной и металлургической промышленности, День Независимости, Руза Хайит, Курбан Хайит и Новый год по девяти наименованиям - участникам второй мировой войны, трудового фронта комбината и города, неработающим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС комбината и героям «Узбекистон Кахрамони», согласно списку, утверждённому работодателем и Советом профсоюза работников комбината.

9.17. Осуществлять подготовку специалистов, необходимых для комбината, в учебных заведениях Республики Узбекистан и за её пределами на платной контрактной основе, согласно квоте, утверждаемой ежегодно Правлением комбината.

9.18. За счёт средств предприятия ежегодно приобретать новогодние подарки и распределять их согласно утверждённому перечню и Положению.

9.19. Работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, оказывать ежегодную материальную помощь (ко Дню инвалидов) в размере 2,63 раза от минимального размера оплаты

труда, установленного на территории Республики Узбекистан, на каждого ребёнка.

9.20. Оказывать содействие в трудоустройстве лиц, получивших трудовое увечье либо профессиональное заболевание на комбинате, после восстановления трудоспособности.

9.21. Ежегодно выписывать бесплатно ведомственные газеты «Рангли металллар» и «За цветные металлы» по следующему списку:

- обязательная рассылка, 60 экз.;
- технический отдел, 45 экз. (согласно заявке технического отдела для руководства и отделов исполнительного аппарата);
- редакция, 10 экз. (для подшивок, авторов и героев публикаций);
- ветераны войны, трудового фронта и неработающим ветеранам труда АГМК, 200 экз.;
- организации города – 2 экз.

Совет профсоюза, профсоюзные комитеты обязуются:

9.22. Выделять льготные путёвки в санатории и дома отдыха для работников и членов их семей в установленном порядке, согласно поступившим средствам по бюджету социального страхования и профсоюзного бюджета в соответствии с представленными заявками первичных профсоюзных комитетов.

9.23. Установить, что каждый работник комбината имеет право на лечение в санаторий-профилактории АО «Алмалыкский ГМК» согласно решению профсоюзного комитета цеха или подразделения комбината.

Установить частичную стоимость путевки в санаторий-профилакторий АГМК, с возмещением 15% от полной стоимости и 40 % от полной стоимости в номер «люкс».

9.24. Выделять путёвки в санаторий–профилакторий АГМК

с оплатой в размере 30% от полной стоимости неработающим членам семей работников (родители, муж, жена, дети до 16-ти лет или старше при условии обучения в колледжах, лицеях, институтах на очном отделении). Неработающим пенсионерам комбината выделять путёвки в санаторий–профилакторий в объёме до 10% от общего количества путёвок с оплатой на равных условиях с работниками.

9.25. Лицам, неработающим в связи с профзаболеванием и трудовым увечьем, выделять путёвки в санаторий-профилакторий АО «Алмалыкский ГМК» для лечения на равных условиях с работниками комбината.

9.26. Содержать санаторий-профилакторий АГМК, в части выплаты зарплаты работникам и малоценного хозяйственного инвентаря, а также питание и лечение отдыхающих, на уровне утвержденных норм.

9.27. Совет профсоюза имеет право на расходование средств для улучшения материально-технической базы, приобретение лечебно-диагностического и другого оборудования подведомственных подразделений Совета профсоюза, обучения и повышения квалификации работников для работы на данном оборудовании.

9.28. Выделять за счёт профсоюзного бюджета средства на оказание материальной помощи многодетным семьям, неработающим пенсионерам комбината, а также для посещения больных работников на дому или в стационаре.

9.29. Выделять за счёт профсоюзного бюджета материальную помощь работникам, состоящим на диспансерном учете с заболеванием «Диабет», ко Всемирному дню борьбы с диабетом, согласно ходатайствам профсоюзных комитетов цехов и подразделений комбината, с выплатой в размере 0,25 раза от минимального размера оплаты труда, установленного на территории Республики Узбекистан.

9.30. Выделять продуктовые наборы к праздникам Навруз, День памяти и почестей, День работников горной и металлургической промышленности, День Независимости, Руза Хайит, Курбан Хайит и Новый год по девяти наименованиям - семьям, потерявшим кормильца и неработающим пенсионерам, нуждающимся в социальной поддержке, согласно ходатайствам профсоюзных комитетов цехов и подразделений комбината.

9.31. Выделять продуктовые наборы ко Дню инвалидов по девяти наименованиям – неработающим пенсионерам-инвалидам, согласно ходатайствам профсоюзных комитетов цехов и подразделений комбината.

9.32. Выделять средства из профбюджета на организацию и проведение мероприятий в честь праздников 8 Марта, Навруз, День памяти и почестей, День работников горной и металлургической промышленности, День Независимости, Новый год для передовиков производства, участников второй мировой войны и трудового фронта, воинов-интернационалистов, участников ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС и другие совместные мероприятия.

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

Работодатель обязуется:

10.1. Выделять за счёт средств предприятия денежные средства, согласно ежегодно утверждаемых смет на укрепление материально-технической базы, организацию спортивных, культурно-массовых и лечебно-оздоровительных мероприятий.

10.2. Выделять за счет средств АО «Алмалыкский ГМК» денежные средства на поощрение тренеров-преподавателей по спорту и спортсменов-инструкторов в соответствии с «Положением о порядке выплаты единовременного

вознаграждения спортсменам и тренерскому составу за призовые места в официальных соревнованиях».

10.3. Освобождать работников комбината от работы, с сохранением среднего заработка, для участия в спортивных, физкультурных и культурно-массовых мероприятиях, согласно графику проведения мероприятий.

10.4. Производить ежемесячную доплату работникам – спортивным инструкторам подразделений комбината, проводившим в свободное от работы время эффективную работу по развитию массового спорта, в размере до 1,64 раза от минимального размера оплаты труда установленного на территории Республики Узбекистан, по постановлению президиума Совета профсоюза работников комбината.

Совет профсоюза, профсоюзные комитеты обязуются:

10.5. Организовывать новогодние мероприятия для детей работников за счёт средств профсоюзного бюджета.

10.6. Обеспечивать полноценный летний отдых детей в летних оздоровительных лагерях «Тонг», «Металлург», «Хандиза-Парвоз», «Истиклол», «Гулзор» ежегодно с охватом не менее 3000 детей, из них 10% по бесплатным путёвкам.

10.7. Оздоровлять ежегодно в санатории-профилактории, согласно установленному плану, из них до 10% бесплатно – участников Второй мировой войны и лиц, приравненных к ним, участников трудового фронта, ветеранов труда комбината.

10.8. Ежегодно проводить спартакиады среди структурных подразделений по 1-2-3 группам цехов по 10-ти видам спорта, согласно утверждённой смете и календарному графику.

10.9. Организовать работу «Групп здоровья» и оздоровлять работников и членов их семей посредством плавания, бега, производственной гимнастики и т.д.

10.10. Проводить ежегодно не менее 150 спортивно–массовых и физкультурно–оздоровительных мероприятий, с охватом не менее 12000 работников комбината и членов их семей.

10.11. Организовывать туристические экскурсии работников в города Республики Узбекистан, для посещения исторических и достопримечательных мест. Приобретать и предоставлять путёвки работникам комбината по стоимости:

30% - за счёт средств работника,

50% - за счёт средств профсоюзного бюджета,

20% - за счёт средств работодателя.

10.12. С целью подробного разъяснения трудящимся приоритетных направлений Государственной политики, содержания широкомасштабных реформ, проводимых в стране, значения принимаемых актов законодательства и Государственной программы ежемесячно проводить «Часы духовности».

XI. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ.

11.1. В целях обеспечения трудовых прав и социальных гарантий женщин, стороны обязуются неукоснительно соблюдать следующие акты Международной организации труда:

Протокол к Конвенции 29 международной организации труда 1930 года о принудительном труде;

Конвенция №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», 29.06.1951г., Женева;

Конвенция №103 «Об охране материнства», 28.06.1952г., Женева;

Конвенция №105 «Об упразднении принудительного труда», 25.06.1957г., Женева;

Конвенция №111 «О дискриминации в области труда и занятий» 25.06.1958г., Женева.

Работодатель обязуется:

11.2. Беременным женщинам и женщинам, родившим ребенка, ежегодные отпуска предоставлять по их желанию, соответственно перед отпуском по беременности и родам или после него либо после отпуска по уходу за ребенком.

11.3. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет, предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью три рабочих дня.

11.4. В стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск, время отпусков по уходу за ребенком не засчитывать.

11.5. В случае необходимости (при наличии направления) освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований.

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

11.7. Оплачивать пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до двух лет в размере, предусмотренным законодательством.

11.8. По просьбе беременной женщины, женщины имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до шестнадцати лет) устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, не во вред производственной деятельности предприятия.

Совет профсоюза, профсоюзные комитеты обязуются:

11.9. Участвовать в улучшении условий труда и охране здоровья женщин.

XII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ.

12.1. В соответствии с законодательством, для целей настоящего Договора, используются термины «молодёжь», «молодая семья», «молодой специалист», определенные Законом Республики Узбекистан №ЗРУ-406 «О государственной молодёжной политике».

Стороны обязуются:

12.2. Для более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Предприятия, а также усиления социальной защищенности молодежи стороны договорились:

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

создать совет молодых специалистов, проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;

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;

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

12.3. Работникам моложе восемнадцати лет предоставлять льготы предусмотренным трудовым законодательством.

12.4. Работодатель обязуется:

а) вести целенаправленную работу по подготовке молодых специалистов в образовательных учреждениях среднего специального профессионального образования, привлечению их на Предприятие;

б) привлекать высококвалифицированных рабочих, руководителей, специалистов к руководству производственной практикой учащихся и студентов и обеспечить прикрепление наставников при приеме на работу молодежи;

в) поощрять наставников из числа работников, принявших шефство над выпускниками средних специальных профессиональных учебных заведений.

12.5. Совет профсоюза, профсоюзные комитеты обязуются:

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

б) проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое моральное (вручение почетных грамот, объявление благодарности, публикация статей в газетах) и материальное поощрение молодежи за активное участие в общественной жизни;

в) проводить на Предприятии культурно-просветительскую, физкультурно-спортивную и духовно-нравственную работу.

XIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

Стороны обязуется:

13.1. 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.

Работодатель обязуется:

13.2. Для разрешения индивидуальных конфликтов-споров между отдельными работниками и работодателем, коллективных конфликтов-споров, затрагивающих интересы всего или большинства членов трудового коллектива предприятия (отдельного структурного подразделения, участка, бригады), создать Центральную комиссию по трудовым спорам на паритетных началах в составе 6 человек: (3 представителя от работодателя, 3 представителя от Совета профсоюза, профсоюзного комитета). Полномочия комиссии по трудовым спорам сохраняются на весь период действия настоящего коллективного договора.

Во всех подразделениях комбината создать комиссии по трудовым спорам на этих условиях.

Деятельность комиссий по трудовым спорам осуществлять в соответствии с законодательством и Положением (**приложение №21**), разработанным на основе Рекомендаций, утвержденных Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан (12.01.2015г. №20-66с, 15.01.2015г. №01-СП) по согласованию с Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

13.3. Проводить среди работников разъяснительную и организационную работу, направленную на укрепление трудовой, производственной дисциплины, культуры быта и отдыха, принимать меры для предупреждения конфликтных ситуаций.

XIV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

14.1. Работодатель и Совет профсоюза строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией, Трудовым Кодексом, Законами «О социальном

партнёрстве», «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами Республики Узбекистан.

Работодатель обязуется:

14.2. Работодатель признаёт Совет профсоюза работников АО «Алмалыкский ГМК» единственным представителем всех работников в переговорах по коллективному договору и другим условиям трудовых отношений.

Беспрепятственно допускать представителей профсоюзов всех уровней на рабочие места для выполнения своих уставных задач.

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

14.3. Удерживать из заработной платы работников, состоящих на профсоюзном учёте, членские взносы в размере 1% от месячного заработка на основе письменных заявлений работников в установленном порядке и своевременно перечислять их Совету профсоюза.

14.4. До принятия решений, затрагивающих интересы работников по социально-экономическим вопросам, проводить предварительные консультации с Советом профсоюза, профсоюзными комитетами, а в случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, – получать их согласие.

14.5. Для осуществления уставной деятельности предоставлять Совету профсоюза и его структурным профсоюзным организациям бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, оргтехникой, канцтоварами, отоплением и

освещением, средствами и услугами связи, доступом к интернету, транспортом, а также осуществлять ремонт и техническое обслуживание автотранспорта.

14.6. В соответствии со 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях», а также п.12 «Положения об уполномоченном по охране труда» (зарегистрированного в Министерстве Юстиции Республики Узбекистан 18 декабря 1995г. за №196) в целях настоящего Договора, следующие категории работников признаются Представителями трудящихся:

- а) члены выборных профсоюзных органов;
- б) уполномоченные по охране труда;
- в) члены комиссии по трудовым спорам;
- г) председатель и члены комиссий при профкоме.

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

14.8. Освобождать от основной работы на один день в неделю (по вторникам) председателей профсоюзных комитетов, не освобождённых от основной работы, для выполнения ими профсоюзных обязанностей, а также на время учёбы на профсоюзных курсах, участия в семинарах и т.п. с сохранением за ними среднего заработка.

14.9. 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»), Работодатель обязуется на освободившиеся рабочие места таких лиц, принимать новых работников только по трудовым договорам, заключаемым на определенный срок.

14.10. Работодатель обязуется компенсировать за счет средств предприятия расходы, связанные с краткосрочными командировками для участия представителей трудящихся на учебных, культурно-просветительских и спортивных мероприятиях, организуемых вышестоящими профсоюзными организациями.

14.11. Наложение дисциплинарного взыскания, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с представителями трудящихся, не освобожденными от основной работы, производится с соблюдением ограничений как для членов представительных органов работников, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» и 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им правах».

Совет профсоюза, профсоюзные комитеты обязуются:

14.12. Осуществлять 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 недельного срока сообщить профессиональному союзу о результатах рассмотрения. (Ст.34, 46 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

14.13. Осуществлять контроль за правильностью применения систем оплаты труда, своевременной выплатой заработной платы, дополнительных выплат по коллективному договору, а также за выполнением мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и промышленной безопасности.

14.14. Председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, председателям цеховых профсоюзных комитетов ежемесячно, за счет средств Совета

профсоюзу, производится доплата, согласно Положению и ходатайству профсоюзного комитета.

XV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

15.1. Совет профсоюзу имеет преимущественное право на ведение коллективных переговоров с работодателем и заключение коллективного договора, осуществление общественного контроля за его исполнением (ст.29 и 34 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»).

Обязательства сторон:

15.2. Контроль за исполнением коллективного договора обеспечивается работодателем, Советом профсоюзу и его структурными профсоюзными организациями ежегодно с отчетом сторон на конференции трудового коллектива.

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

15.4. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не имеет права в одностороннем порядке отказаться от принятых обязательств.

15.5. 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.

15.6. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Работодатель обязуется:

15.7. В месячный срок со дня подписания коллективного

договора совместно с Советом профсоюза довести текст коллективного договора до сведения всех трудящихся комбината.

15.8. Для осуществления контроля за выполнением коллективного договора предоставлять Совету профсоюза, профсоюзным комитетам необходимые сведения по трудовым и социально-экономическим вопросам.

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

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

16.2. В случае невыполнения обязательств коллективного договора, работодатель рассматривает в двухнедельный срок представления Совета профсоюза для принятия необходимых мер.

ПЕРЕЧЕНЬ ЛЬГОТ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ РАБОТНИКАМ И ПЕНСИОНЕРАМ КОМБИНАТА.

За счёт средств предприятия обеспечить:

1. Выплату работникам, впервые увольняющимся с работы в связи с уходом на пенсию по возрасту или на льготных условиях, единовременное вознаграждение в зависимости от стажа непрерывной работы на комбинате в размере:

- от 5 до 10 лет 1-ой месячной тарифной ставки (оклада),
- от 10 до 25 лет 2-х месячных тарифных ставок (окладов),
- свыше 25 лет 3-х месячных тарифных ставок (окладов).

2. Обеспечить лечение работников и пенсионеров комбината, а также приобретение слуховых аппаратов и инвалидных колясок, согласно утвержденному Порядку по оказанию медицинских услуг за счет средств предприятия (приложение №22).

3. Выплачивать студентам, окончившим высшие учебные заведения, и поступившим на работу на комбинат в течение трёх месяцев, подъёмные в размере 1,75 раза от минимального размера оплаты труда, установленного на территории Республики Узбекистан.

4. В случае смерти работника или пенсионера комбината, выплачивать семье умершего единовременную материальную помощь в размере 3,28 раза от минимального размера оплаты труд, установленного на территории Республики Узбекистан. Работодатель берёт на себя расходы, связанные с погребением: изготовление гроба, временного памятника, предоставление ткани (кафанлик), транспорта (грузовой машины, автобуса). Расходы оплачиваются бухгалтерией цехов или комбината при предоставлении соответствующих документов. Материальная помощь выделяется одному из близких родственников умершего, обратившегося с заявлением на оказание материальной помощи при наличии следующих документов:

- заявление на имя руководителя подразделения;

- копия свидетельства о смерти;
- трудовая книжка умершего;
- акт об организации и проведении похорон;
- документы, подтверждающие родство с умершим (паспорт, свидетельство о рождении);
- постановление профсоюзного комитета о выделении единовременной материальной помощи.

В случае отсутствия близких родственников умершего, материальная помощь выплачивается другим лицам на основании подтверждающей справки махаллинского комитета и акта комиссии в составе представителей работодателя и профкома данного подразделения.

Единовременная материальная помощь на погребение выплачивается при поступлении заявления в срок не более 3-х месяцев со дня смерти.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
доплат и надбавок к тарифным ставкам
и должностным окладам
работников, на которые начисляются премии

- За совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу с тяжелыми и вредными и с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за руководство бригадой (звеном);
- за классность;
- на разницу между внеурядной часовой тарифной ставкой и установленной часовой тарифной ставкой машинистов экскаваторов 6 разряда, занятых обслуживанием одноковшовых экскаваторов с ковшом вместимостью от 10 до 25 кубических метров (включительно) и одноковшовых экскаваторов с удлиненным оборудованием и ковшом вместимостью свыше 5 кубических метров.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий рабочих, занятых на обогащении руд цветных, редких и драгоценных металлов с применением вредных и ядовитых флотореагентов, тарифные ставки которых повышаются на 10 процентов.

1. Аппаратчик – гидрометаллург
2. Аппаратчик обогащения золотосодержащих руд
3. Аппаратчик сгустителей
4. Машинист крана (крановщик), занятый на участках цианирования
5. Машинист насосных установок на перекачке реагентов
6. Сушильщик
7. Фильтровальщик
8. Флотатор
9. Машинист мельниц
10. Растворщик реагентов

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий рабочих режимных цехов,
тарифные ставки которых повышаются на 7 процентов.

Медеплавильный завод
Цех аффинажа золота и серебра

1. Плавильщик
2. Обжигальщик
3. Аппаратчик в производстве титана и редких металлов
4. Оператор по обслуживанию пылегазоулавливающих установок
5. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
6. Электрогазосварщик
7. Слесарь – ремонтник
8. Приемщик драгоценных металлов и сырья
9. Аппаратчик в производстве драгоценных металлов

Цех электролиза меди

1. Электролизник водных растворов
2. Катодчик
3. Машинист крана (крановщик)
4. Обработчик матричных листов
5. Аппаратчик приготовления электролита
6. Аппаратчик производства светосоставов
7. Слесарь – ремонтник
8. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
9. Электрогазосварщик
10. Паяльщик по винипласту

Профессии рабочих вспомогательных цехов обслуживающих режимные цеха комбината (ЦАЗиС, ЦЭМ МПЗ)

Центральная аналитическая лаборатория

Группа химического контроля по обслуживанию ЦАЗиС
МПЗ

1. Лаборант химического анализа
2. Лаборант спектрального анализа
3. Лаборант пробирного анализа

Служба технического контроля

1. Контролер продукции цветной металлургии (ЦАЗиС)
2. Контролер продукции цветной металлургии (ЦЭМ)

Центральная лаборатория новых технологий

1. Аппаратчик в производстве драгоценных металлов
отделения металлургии меди.

Управление автоматизации производства

1. Лаборант рентгеноспектрального анализа экспресс
лаборатории ЦАЗиС

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты ежемесячного вознаграждения за выслугу лет работникам АО «Алмалыкский ГМК»

Размер ежемесячного вознаграждения за выслугу лет.

1. Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет в соответствии с настоящим Положением выплачивается всем работникам АО «Алмалыкский ГМК» (далее комбинат) в следующих размерах:

При непрерывном стаже работы, дающем право на получение ежемесячного вознаграждения за выслугу лет		Размер ежемесячного вознаграждения за выслугу лет в процентах к месячной тарифной ставке, должностному окладу работника	
		Промперсонал и капитальное строительство	Непромперсонал
от 1 года	до 3 лет	15	15
от 3	до 5 лет	30	20
от 5	до 10 лет	45	30
от 10	до 15 лет	60	35
свыше 15 лет		75	45

Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячного вознаграждения за выслугу лет.

2. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячного вознаграждения за выслугу лет, включается время непрерывной работы на комбинате.

3. В стаж непрерывной работы на комбинате включается:

3.1. Время действительной срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал на комбинате, и по увольнении в запас возвратился (в течение четырех месяцев) на комбинат.

3.2. Время обучения на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации с отрывом от производства.

3.3. Время работы на выборных и других ответственных должностях в профсоюзных органах, а также в бывших партийных, комсомольских и советских органах, в органах народного контроля, если работник до выборной работы работал на комбинате.

3.4. Время работы за границей, если до направления за границу работник работал на комбинате и в течение четырех месяцев после возвращения из-за границы, не считая времени переезда, поступил на работу на комбинат.

3.5. Время нахождения в частично оплачиваемом и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, предоставляемых женщинам, имеющим детей, до достижения ребенком возраста трех лет.

3.6. Время работы в арендных, малых предприятиях и кооперативах, созданных на базе подразделений комбината, на предприятиях бывшей ассоциации «Узлмалзолото», АО «УзКТЖМ», вошедших в состав АО «Алмалыкский ГМК», в ДП «Девон», в организациях Госкомгеологии, в УП «Ангренский трубный завод» АО «Алмалыкский ГМК» и в Совете профсоюза работников АО «Алмалыкский ГМК».

3.7. Время работы на другом предприятии, организации, если работник принят на работу на комбинат по направлению вышестоящих органов или по письменному приглашению работодателя.

3.8. Время работы в вышестоящих органах: городских и областных хокимиятах, Министерствах Республики Узбекистан на ответственных и руководящих должностях, если работник работал на этих должностях по приглашению вышеуказанных организаций и рекомендаций АО «Алмалыкский ГМК», и повторно принят на работу (в течение четырех месяцев после увольнения) в комбинат.

4. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячного вознаграждения за выслугу лет, не прерывается, но время перерывов в стаж не включается в следующих случаях:

4.1. При поступлении на работу на комбинат в течение шести месяцев после прекращения инвалидности;

4.2. При поступлении на работу на комбинат после увольнения в связи с ликвидацией предприятия (цеха), сокращением численности или штата работников комбината, если перерыв в работе не превышает четырех месяцев;

4.3 При поступлении на комбинат по окончании высших, средних специальных, профессиональных учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов, в течение четырех месяцев, если работник непосредственно перед поступлением в учебное заведение работал на комбинате;

4.4 При поступлении на работу на комбинат пенсионеров по возрасту (впервые после ухода на пенсию), если до ухода на пенсию они работали на комбинате;

4.5 Время отбывания исправительных работ по месту работы, и время нахождения под арестом.

5. Исчисление непрерывного стажа работы для определения размера вознаграждения за выслугу лет производится по состоянию на 1-ое число отчетного месяца.

Порядок начисления и выплаты ежемесячного вознаграждения за выслугу лет.

6. Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет начисляется в процентах к тарифной ставке присвоенного разряда, должностному окладу за время, в течение которого за работниками в соответствии с действующим законодательством сохраняется полностью или частично заработная плата, за

исключением трудовых, учебных отпусков и дней временной нетрудоспособности.

Надомникам, а также рабочим, занятым в сельскохозяйственном производстве, не имеющим квалификационных разрядов, ежемесячное вознаграждение за выслугу лет начисляется на фактически начисленную в отчетном месяце заработную плату.

Работникам специализированного участка ремонтно-строительных работ Алмалыкского строительного-монтажного управления треста «Олмаликметаллургкурилиш» ежемесячное вознаграждение за выслугу лет начисляется в размерах, установленных для работников промпersonала.

7. Работникам, у которых в течение месяца изменилась тарифная ставка, размер вознаграждения за выслугу лет исчисляется пропорционально за соответствующие периоды.

8. При временном замещении (в том числе с оплатой по среднему заработку) вознаграждение за выслугу лет начисляется к тарифной ставке по выполняемой работе.

9. За работниками промышленно-производственного персонала временно переведенными, в установленном порядке, по производственной необходимости или в случае простоя на работу в непромышленную группу, сохраняется право на получение вознаграждения за этот период в прежних размерах. При временном переводе работников по производственной необходимости или на время простоя из непромышленной в промышленную группу вознаграждение выплачивается по выполняемой работе.

10. Работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание и переведенным в связи с этим на работу в непромышленную группу, вознаграждение выплачивается в процентах, соответствующих стажу в течение трех месяцев работы на момент перевода, исходя из тарифной ставки (оклада) по новому месту работы.

11. За время отбывания исправительных работ по месту работы и время нахождения под арестом вознаграждение не начисляется.

12. Работникам, уволившимся по уважительным причинам: в связи с уходом на пенсию по возрасту или инвалидности, призывом в Вооруженные силы, переходом на выборную работу, поступлением на учебу, увольнением в связи с ликвидацией предприятия (цеха), сокращением численности или штата работников, а также в случае смерти работника, выплата ежемесячного вознаграждения за выслугу лет производится пропорционально времени, отработанному в данном календарном месяце.

13. Работники, уволившиеся в течение календарного месяца по собственному желанию, уволенные за нарушения трудовой дисциплины, а также в связи с осуждением, теряют право на получение ежемесячного вознаграждения за отчетный месяц.

14. Руководителям предприятий (цехов) предоставляется право снижать работникам размер ежемесячного вознаграждения за выслугу лет (но не более чем на 50 процентов) при нарушении ими трудовой или технологической дисциплины, техники безопасности и инструкций по безопасному ведению работ.

Уменьшение размера ежемесячного вознаграждения оформляется приказом по предприятию (цеху) с обязательным указанием причин.

15. Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет не учитывается при исчислении различных доплат и надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам), установленных законодательством или коллективным договором.

Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет учитывается при исчислении среднего заработка и включается в заработок, из которого исчисляются пенсии и суммы в возмещение вреда, причиненного рабочим и служащим трудовым увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с их работой.

16. Непрерывный стаж работы на комбинате для выплаты ежемесячного вознаграждения за выслугу лет определяется отделами кадров предприятий (цехов) на основании трудовых книжек в соответствии с настоящим положением.

17. Сумма ежемесячного вознаграждения, установленная настоящим Положением, включается в затраты согласно «Положению о составе затрат по производству и реализации

продукции (работ, услуг) и о порядке формирования финансовых результатов».

18. Настоящее положение вводится в действие с 1 января 2017 года. В связи с вводом настоящего положения считается утратившим силу положение о порядке выплаты ежемесячного вознаграждения за выслугу лет, действующее с 1 марта 2014 года.



ПОЛОЖЕНИЕ

О почётном звании «Ветеран труда АО «Алмалыкский ГМК»»

I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок присвоения работникам АО «Алмалыкский ГМК» почётного звания «Ветеран труда».

1.2. Почетное звание «Ветеран труда» присваивается на ежегодной основе в «День работников горной и металлургической промышленности Республики Узбекистан» работникам, проработавшим непрерывно и безупречно в АО «Алмалыкский ГМК» (далее «Комбинат»):

- мужчины не менее 25 лет;
- женщины – не менее 20 лет.

1.3. Присвоение звания «Ветеран труда АО «Алмалыкский ГМК»» производится совместным постановлением работодателя и президиума Совета профсоюза работников Комбината по представлению руководителей и председателей профсоюзных комитетов цехов и подразделений Комбината.

II. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ.

2.1. Работникам Комбината, наряду с присвоением почетного звания «Ветеран труда АО «Алмалыкский ГМК» вручается нагрудный знак соответствующего образца, удостоверение «Ветеран труда», а также выплачивается единовременная премия в размере 1,75 минимального размера оплаты труда, установленного на территории Республики Узбекистан на момент выплаты.

III. ИСЧИСЛЕНИЕ СТАЖА.

3.1. В стаж работы для присвоения почетного звания «Ветеран труда АО «Алмалыкский ГМК»» включаются:

- период работы на выборных должностях и других работах в профсоюзных органах, в подразделениях Совета профсоюза комбината (СК «Металлург», ДК «Металлург», санаторий-профилакторий), а также в бывших партийных, комсомольских и советских органах, в органах народного контроля, если работник до выборной работы работал на комбинате;
- время действительной срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в структуре Комбината, и по увольнению в запас вернулся на Комбинат не позднее четырёх месяцев;
- время обучения на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации с отрывом от производства;
- Время нахождения в частично оплачиваемом и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, предоставляемых женщинам, имеющим детей до достижения ребёнком возраста 3-х лет;
- время работы в арендных, малых предприятиях и кооперативах, созданных на базе подразделений комбината, на предприятиях бывшей ассоциации «Узалмаззолото», АО «УзКТЖМ», вошедших в состав

АО «Алмалыкский ГМК», ДП «Девон», в структуре Госкомгеологии, УП «Ангренский трубный завод» АО «Алмалыкский ГМК»;

- время работы в других предприятиях, организациях, в случае если работник принят на работу в Комбинат по направлению вышестоящих органов или письменному приглашению работодателя;

- время работы в вышестоящих органах: городских и областных хокимиятах, Министерствах Республики Узбекистан на ответственных и руководящих должностях, если работник работал на этих должностях по приглашению вышеуказанных организаций и рекомендаций АО «Алмалыкский ГМК» и повторно принят на работу в Комбинат в течение четырёх месяцев после прекращения работы.

3.2. Стаж работы для присвоения почетного звания «Ветеран труда АО «Алмалыкский ГМК»» не прерывается в следующих случаях:

- при поступлении на работу в Комбинат в течение шести месяцев после снятия группы инвалидности;

- при поступлении на работу в Комбинат после прекращения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, если до сокращения работник работал в структуре Комбината и вернулся на работу не позднее четырёх месяцев;

- при поступлении на работу в Комбинат пенсионеров, впервые после ухода на пенсию, если до ухода на пенсию они работали на Комбинате;

- при возвращении на работу в Комбинат по окончании высших, средних специальных учебных заведений не позднее четырёх месяцев после окончания учебного заведения.

3.3. Стаж работы для присвоения почетного звания «Ветеран труда АО «Алмалыкский ГМК»» исчисляется на дату, приходящуюся на «День работников горной и металлургической промышленности Республики Узбекистан».

Работникам, имеющим право на присвоение почетного звания «Ветеран труда АО «Алмалыкский ГМК»», но уволившимся до срока, указанного в пункте 2 раздела I настоящего Положения: (а) в связи с уходом на пенсию по заключению ВТЭК или ВКК; (б) по инициативе работодателя по п.7 ст.100 ТК РУз; (в) поступлением на учёбу; (г) в связи с сокращением численности (штата) работников; или другим уважительным причинам, присвоение звания и выплата единовременной премии производится отдельным совместным постановлением работодателя и президиума Совета профсоюза работников АО «Алмалыкский ГМК».

IV. ПРАВА ВЕТЕРАНА ТРУДА.

4.1. Работник, которому присвоено почетное звание «Ветеран труда АО «Алмалыкский ГМК»», имеет право на:

- первоочерёдное получение бесплатной путёвки в санаторий-профилакторий;
- бесплатное посещение плавательного бассейна и других секций СК «Металлург».

V. ЛИШЕНИЕ ЗВАНИЯ.

5.1. Работник, которому присвоено почетное звание «Ветеран труда АО «Алмалыкский ГМК»» может быть лишён этого звания по совместному постановлению Совета профсоюза и руководства Комбината за нарушение трудовой и производственной дисциплины, общественного порядка либо совершение противоправных действий и проступков, предусмотренных законодательством и внутренними нормативными актами Комбината.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

6.1. Персональную ответственность за достоверность данных на работника, рекомендуемого к присвоению почетного звания «Ветеран труда АО «Алмалыкский ГМК»» несут руководители и председатели профсоюзных комитетов цехов и подразделений Комбината.

6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в связи с изменениями требований действующего законодательства и другими объективными причинами.

6.3. В случае возникновения противоречий между настоящим Положением и действующим законодательством Республики Узбекистан, применяются нормы и правила, содержащиеся в законодательстве Республики Узбекистан.

ПОЛОЖЕНИЕ
о нагрудном знаке «Горняцкая слава» трех степеней

I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок награждения работников АО «Алмалыкский ГМК» Нагрудным знаком «Горняцкая слава» трех степеней.

1.2. Нагрудный знак «Горняцкая слава» является отраслевым знаком и предназначен для отличия лучших работников АО «Алмалыкский ГМК». Нагрудный знак «Горняцкая слава» имеет 3 степени, из которых высшей является первая.

1.3. Награждение производится последовательно: знаком III степени, знаком II степени, знаком I степени.

1.4. Нагрудным знаком «Горняцкая слава» награждаются следующие работники АО «Алмалыкский ГМК» за добросовестный труд и личный вклад в развитие отрасли:

- рабочие, руководители, специалисты и другие служащие горнодобывающих, горноперерабатывающих, металлургических, транспортных, геологоразведочных, строительно-монтажных и других вспомогательных подразделений, которые обеспечивают стабильную производственную деятельность, при стаже работы на комбинате не менее 10 лет – III степени, не менее 15 лет – II степени, не менее 20 лет – I степени;

- работники учебных заведений, готовящих кадры для металлургической промышленности, при стаже работы в учебных заведениях не менее 10 лет – III степени, не менее 15 лет – II степени, не менее 20 лет – I степени;

- отдельные работники за совершенствование технологии и организации производства и достижение высоких технико-экономических показателей в росте производительности труда, улучшении качества продукции и снижении её себестоимости (затрат), за мужество и инициативу, проявленные при ликвидации аварий и спасении людей и другие заслуги, при стаже работы не менее 10 лет на комбинате.

1.5. Награждение работника нагрудным знаком «Горняцкая слава» последующей степени производится не чаще, чем один раз в три года.

1.6. Награждение нагрудным знаком «Горняцкая слава» производится по приказу председателя правления АО «Алмалыкский ГМК» по согласованию с Советом профсоюзов

работников комбината в честь празднования профессионального праздника Дня работника горной и металлургической промышленности Республики Узбекистан.

1.7. Основанием к награждению является совместное решение администрации и профсоюзного комитета структурного подразделения о представлении к награждению работников нагрудным знаком «Горняцкая слава».

На кандидата к поощрению нагрудным знаком «Горняцкая слава» также представляется характеристика, в которой должен быть отражён личный вклад работника в повышение производительности труда, совершенствование технологии и организации производства, стаж работы на предприятии и в отрасли, место работы и занимаемая должность (профессия).

II. МЕРЫ ПООЩРЕНИЯ.

2.1. Работникам, награждённым нагрудным знаком «Горняцкая слава», вручается нагрудный знак установленного образца, выдаётся удостоверение на право его ношения.

2.2. В трудовую книжку вносится соответствующая запись с указанием даты и номера приказа о награждении.

2.3. Награждённому работнику вручается денежная премия:

- за знак I степени в размере 8,78 минимального размера оплаты труда;
- за знак II степени в размере 7,02 минимального размера оплаты труда;
- за знак III степени в размере 5,26 минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан. Выплата денежной премии производится из фонда заработной платы предприятия.

2.4. Вручение удостоверения и нагрудного знака «Горняцкая слава» производится в торжественной обстановке.

2.5. Нагрудный знак «Горняцкая слава» носится на правой стороне груди.

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

3.1. Знак «Горняцкая слава» при утере (поломке) повторно не выдаётся.

3.2. В случае необоснованного награждения работника нагрудным знаком «Горняцкая слава» удостоверение считается недействительным. Удостоверение, нагрудный знак «Горняцкая слава» и выплаченная премия подлежат возврату.

3.3. Персональную ответственность за достоверность данных на работника, рекомендуемого к награждению знаком «Горняцкая слава» трех степеней» несут руководители и председатели профсоюзных комитетов цехов и подразделений Комбината.

3.4. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в связи с изменениями требований действующего законодательства и другими объективными причинами.

3.5. В случае возникновения противоречий между настоящим Положением и действующим законодательством Республики Узбекистан, применяются нормы и правила, содержащиеся в законодательстве Республики Узбекистан.

ПОЛОЖЕНИЕ
о работе
Комиссии по направлению детей
в дошкольные образовательные организации
АО «Алматыкский ГМК»

**Положение
о работе Комиссии по направлению детей
в дошкольные образовательные организации
АО «Алмалыкский ГМК»**

**Глава I
Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет порядок организации деятельности Комиссии по направлению детей в образовательные организации АО «Алмалыкский ГМК» (в дальнейшем – Комиссии). Положение разработано на основании постановлений Кабинета министров №391 от 13.05.2019г., №244 от 28.03.2018г., Закона Республики Узбекистан «О дошкольном образовании и воспитании» от 16.12.2019г.

2. Комиссия создаётся при Управлении социальными объектами АО «Алмалыкский ГМК»(в дальнейшем-УСО).

3. Действие настоящего Положения не распространяется при направлении детей в специализированные группы для детей с физическими или психическими нарушениями в дошкольных образовательных организациях.

4. Комиссия осуществляет свою деятельность на основе принципов объективности, прозрачности, открытости и коллегиальности.

5. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Республики Узбекистан, Законом Республики Узбекистан «О дошкольном образовании и воспитании», «Конвенцией о правах ребёнка» (постановление Верховного Совета Республики Узбекистан от 9.12.1992г., №757-ХП «О присоединении к Конвенции о правах ребёнка»), Коллективным договором АО «Алмалыкский ГМК», указами, постановлениями и распоряжениями Президента Республики Узбекистан, постановлениями и распоряжениями Кабинета Министров Республики Узбекистан, приказами и распоряжениями АО «Алмалыкский ГМК» и настоящим Положением.

Глава II

Организация деятельности Комиссии

6. Комиссия организуется в составе председателя, заместителя председателя, членов и секретаря Комиссии.

7. Комиссию возглавляет председатель - начальник УСО.

8. Заместителем председателя Комиссии назначается председатель комиссии по работе среди женщин при Совете профсоюза АО «Алмалыкский ГМК».

9. Секретарём Комиссии по направлению детей в образовательные организации АО «Алмалыкский ГМК» назначается один из членов Комиссии.

10. Членами Комиссии являются: начальник отдела дошкольного воспитания и образования, председатели комиссий по работе среди женщин при Совете профсоюза АО «Алмалыкский ГМК» (4 человека).

11. Председатель Комиссии:

- организует работу и руководит деятельностью Комиссии в соответствии с настоящим Положением;

- вносит предложения по совершенствованию организации работы Комиссии;

- несёт ответственность за организацию деятельности Комиссии в соответствии с настоящим Положением;

- представляет интересы Комиссии в различных инстанциях;

- осуществляет приём претензий от родителей ребёнка и своевременно на них реагирует;

- ежегодно, в срок до 1 июня, издаёт приказ по формированию состава Комиссии;

- при невозможности исполнения членами Комиссии своих обязанностей (переход на другую работу, уход в отпуск, отсутствие по листку нетрудоспособности и т.д.) включает в состав Комиссии лиц, их замещающих.

12. Заместитель председателя Комиссии:

- осуществляет сбор информации от подразделений АО «Алмалыкский ГМК» по заявкам от работников подразделений на получение мест в ДОО;

- производит регистрацию выписанных направлений в «Книге регистрации направлений»;

- осуществляет контроль за своевременностью выдачи направлений в подразделения АО «Алмалыкский ГМК»;
- оказывает консультативную помощь родителям или законным представителям ребёнка в разъяснении правил постановки ребёнка в очередь на ДОО, а также в оформлении необходимых документов при их обращении в Комиссию;
- осуществляет приём претензий от родителей ребёнка при их обращении на заседание Комиссии и своевременно на них отвечает.

13. Секретарь Комиссии:

- осуществляет сбор информации о свободных местах в ДОО и своевременно предоставляет их на заседание Комиссии;
- осуществляет электронный учёт выданных направлений, составляет необходимую отчётность;
- осуществляет оформление направлений при проведении обмена ДОО или перевода из ДОО в ДОО;
- ведёт протоколы заседаний Комиссии.

Глава III

Порядок работы Комиссии

14. Периодичность заседания Комиссии определяется в зависимости от наличия обращений родителей или законных представителей ребёнка в Комиссию и наличия свободных мест в дошкольных образовательных организациях.

15. Заседание Комиссии считается правомочным при участии на нём не менее трёх четвертей её членов.

16. Члены Комиссии участвуют в работе Комиссии, голосуют при принятии её решения. Каждый член Комиссии имеет право на один голос. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

17. По выполнению плана очередности по направлению детей в ДОО и при наличии свободных мест в дошкольных образовательных организациях АО «Алмалыкский ГМК» Комиссия имеет право выдавать направления для детей сторонних организаций и физическим лицам в особых случаях по ходатайству руководства АО «Алмалыкский ГМК» и Совета профсоюза.

18. Комиссия рассматривает заявки на получение места в ДОО для детей с 3 до 7 лет.

19. Родители или законные представители ребёнка для получения направления в ДОО предоставляют следующие документы:

- заявление о выдаче направления в ДОО;
- копию свидетельства о рождении ребёнка;
- справку с места работы обоих родителей или законных представителей ребёнка.

При подаче документов в Комиссию подлинник свидетельства о рождении ребёнка предъявляется в профсоюзный комитет соответствующего подразделения и заверяется печатью и росписью председателя профсоюзного комитета. Ответственность за полноту и достоверность предоставляемых документов возлагается на председателей комиссий по работе среди женщин соответствующего подразделения.

Срок действия справок с места работы родителей ребёнка на момент рассмотрения заявления:

- для работника АО «Алмалыкский ГМК» – 6 месяцев
- для супруги работника – 1 мес.

20. Преимущественным правом при приёме в ДОО пользуются следующие категории работников АО «Алмалыкский ГМК»:

- инвалиды I, II группы;
- многодетные семьи (трое и более детей в возрасте до 14 лет);
- женщины, работающие в подразделениях АО «Алмалыкский ГМК».

21. Родители или законные представители детей, пользующиеся преимущественным правом при приёме в ДОО, представляют в приёмную комиссию, кроме документов, указанных в пунктах 19, 20 настоящего Положения, дополнительно следующие документы:

А) копия документа, подтверждающего инвалидность I, II групп;

Б) справка о многодетности семьи;

22. Дети работников АО «Алмалыкский ГМК», полностью или частично утративших трудоспособность по вине работодателя, с которыми прекращён трудовой договор, также имеют право на получение направления в дошкольную образовательную организацию АО «Алмалыкский ГМК» по достижении ими возраста 3 лет с оплатой на общих основаниях согласно очерёдности согласно Коллективному договору АО «Алмалыкский ГМК».

При этом родитель (бывший работник АО «Алмалыкский ГМК»), предоставляет следующие документы:

- заявление о выдаче направления в ДОО;
 - копия свидетельства о рождении ребёнка;
 - справка с места работы второго родителя или законного представителя ребёнка.
- справка или копия приказа о расторжении трудового договора с работником в следствии получения работником трудового увечья на производстве по вине работодателя.

23. В случае предоставления родителями или законными представителями недостоверной информации, Комиссия имеет право аннулировать ранее выданное направление.

24. При оформлении направления наличие необходимых документов проверяет начальник отдела дошкольного воспитания и образования, затем направление регистрируется в Книге регистрации направлений заместителем председателя Комиссии и утверждается председателем Комиссии. Оформленные таким образом направления выдаются председателям Комиссий по работе среди женщин подразделений АО «Алмалыкский ГМК» или председателям профсоюзных комитетов подразделений.

25. Направление, представленное в дошкольную образовательную организацию по истечении 15 календарных дней со дня выдачи, является недействительным и подлежит возврату в Комиссию. В этом случае, заявление родителя или законного представителя ребёнка о предоставлении места в ДОО регистрируется как вновь принятое.

26. Книга регистрации направлений ведётся с 1 июня соответствующего года по 31 мая следующего года. Она должна быть пронумерована, прошнурована, опечатана. Срок хранения - 5 лет.

Глава IV

Содействие деятельности Комиссии

27. Руководители дошкольных образовательных организаций информируют начальника отдела дошкольного воспитания и образования о наличии свободных мест в ДОО. Предоставление информации о наличии свободных мест в ДОО третьим лицам не допускается.

28. Руководители дошкольных образовательных организаций несут персональную ответственность за количество поданных заявок. При неоднократном (более двух раз в год) предоставлении недостоверной информации о наличии свободных мест в ДОО Комиссия имеет право внести предложение о наложении дисциплинарного взыскания на руководителя ДОО за нарушение должностной инструкции.

29. Руководители ДОО имеют право на получении информации о количестве и сроках выданных направлений в дошкольную образовательную организацию.

Глава V

Заключительные положения

30. Споры по выдаче направлений в ДОО решаются на заседании Комиссии согласно поданным обращениям в двухнедельный срок в присутствии работника АО «Алмалыкский ГМК», оформившего обращение. Составляется протокол.

31. Положение вступает в силу с момента его утверждения заместителем председателя правления по социальным вопросам АО «Алмалыкский ГМК».



ПОЛОЖЕНИЕ

О статусе пенсионеров АО «Алмалыкский ГМК»

ПОЛОЖЕНИЕ О статусе пенсионеров АО «Алмалыкский ГМК»

1. Пенсионерами АО «Алмалыкский ГМК» считаются:

а) Лица, впервые ушедшие на пенсию из АО «Алмалыкский ГМК».

б) Лица, ушедшие на пенсию из АО «Алмалыкский ГМК» по 1, 2 группе инвалидности, на весь период инвалидности и не вступившие в трудовые отношения с другими организациями при предоставлении заключения ВТЭК.

в) Лица, уволившиеся с АО «Алмалыкский ГМК» по сокращению штатов не более чем за 2 года до наступления пенсионного возраста.

г) Лица, отработавшие в подразделениях АО «Алмалыкский ГМК» непрерывно мужчины не менее 25 лет, женщины не менее 20 лет, уволившиеся до наступления пенсионного возраста.

д) Лица, работавшие на момент оформления пенсии на предприятиях, до их присоединения в состав АО «Алмалыкский ГМК».

е) Лица ставшие пенсионерами АО «Алмалыкский ГМК» до выхода подразделения из состава АО «Алмалыкский ГМК» или его упразднения.

ж) Лица отработавшие на АО «Алмалыкский ГМК» не менее 20 лет женщины и не менее 25 лет мужчины до выхода подразделения из состава АО «Алмалыкский ГМК» или его упразднения.

2. Спорные вопросы подлежат рассмотрению комиссией по трудовым спорам.

Порядок оказания медицинских услуг за счет средств предприятия

1. Работниками для рассмотрения вопросов лечения либо оказания материальной помощи для лечения должны быть предоставлены комиссии следующие документы:

- заявление на имя председателя Правления;
- заключение врачебно-консультативной комиссии;
- справка службы по работе с персоналом, с указанием непрерывного стажа работы на комбинате (непрерывный стаж работы должен составлять не менее 5 лет);
- данные о составе семьи (муж, жена, дети до 16 лет или старше при условии обучения в учебных заведениях на очном отделении) – копии свидетельств о рождении детей; копия свидетельства о браке; справки из высших и средних учебных заведений;
- справка из бухгалтерии на каждого работающего члена семьи о доходах за последние 6 месяцев.

Договора на лечение работников комбината в лечебных учреждениях заключаются по решению Правления АО «Алмалыкский ГМК», после заключения комиссии.

Неработающими пенсионерами для рассмотрения вопросов лечения, либо оказания материальной помощи на лечение, должны быть предоставлены комиссии следующие документы:

- заявление на имя председателя Правления, заверенное заместителем начальника службы по работе с персоналом по пенсионным вопросам;
- заключение врачебно-консультативной комиссии;

- данные о составе семьи (муж, жена);
- справки из внебюджетного Пенсионного фонда о размере пенсии и (или) из бухгалтерии на каждого работающего члена семьи о доходах за последние 6 месяцев.

Договора на лечение неработающим пенсионерам комбината в лечебных учреждениях заключаются по решению Правления АО «Алмалыкский ГМК», после заключения комиссии, при наличии средств.

Критерием, определяющим необходимость выделения комбинатом средств на лечение, является совокупный доход семьи, приходящийся на каждого ее члена (муж, жена, дети до 16 лет или старше при условии обучения в учебных заведениях на очном отделении) в размере менее 1,64 МРОТ, установленного в Республике Узбекистан.

По окончании лечения работник или пенсионер обязан предоставить в бухгалтерию УСО акт выполненных работ из той клиники, в которой получено лечение.

2. Для заключения договоров на лечение травм, полученных на производстве, предоставляются следующие документы:

- заявление на имя председателя Правления, для пенсионеров -заверенное заместителем начальника службы по работе с персоналом по пенсионным вопросам;
- справка с места работы, с указанием стажа (для работников);
- справка врачебно-консультативной комиссии;
- акт о получении производственной травмы.

3. Выдача слуховых аппаратов и инвалидных колясок работникам, пенсионерам комбината производится на основании заявления на имя председателя правления и заключения врачебно-консультативной комиссии.

4. Лечение за счет средств комбината производится не чаще одного раза в год, при наличии средств.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ЕДИНОВРЕМЕННОМ ПРЕМИРОВАНИИ РАБОЧИХ,
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ
АО «АЛМАЛЫКСКИЙ ГМК»**

I. Общие положения

1. Настоящее положение о единовременном премировании рабочих, руководителей, специалистов и служащих разработано в соответствии с Инструкцией по статистике численности и заработной плате работающих по найму, утвержденной постановлением Министерством Макроэкономстата Республики Узбекистан от 26.10.1998г. №33 и зарегистрированной Министерством юстиции Республики Узбекистан 30 июля 1999 года №788.

**II. Порядок утверждения и условия выплаты
единовременной премии**

2.1. Премирование по данному положению производится по следующим основным направлениям:

- совершенствование производства;
- улучшение качества и освоение выпуска новых видов продукции;
- выполнение работ по предотвращению аварий на производстве;
- досрочное выполнение ремонтов оборудования;
- выполнение срочных аварийных работ;
- ввод новых объектов;

- согласование технических условий на поставку оборудования и материалов;
- выполнение мероприятий по снижению трудовых и материальных затрат;
- выполнение особо важных производственных заданий, не предусмотренных планом или не входящих в обязанности исполнителей;
- выполнение срочных поручений по заданию руководства комбината;
- за особые трудовые достижения;
- за другие показатели.

2.2. Единовременное премирование оформляется приказом по АО «Алмалыкский ГМК».

2.3. Единовременное премирование за выполнение особо важных производственных заданий производится на основании нарядов-заданий, оформленных по установленной форме (приложение №1), выданных руководителями комбината и утвержденных председателем правления и также оформляется приказом по комбинату.

2.4. Наряд-задание оформляется и выдается исполнителям перед началом производства работ на основании распоряжения первого заместителя председателя правления-главного инженера АО «Алмалыкский ГМК».

Основанием для издания распоряжения о выполнении особо важного производственного задания и оформления наряда-задания являются:

- а) служебная записка (рапорт) руководителя структурного подразделения на имя председателя правления или первого заместителя председателя правления-главного инженера комбината;
- б) решение технического совета АО «Алмалыкский ГМК»;
- в) решение Правления АО «Алмалыкский ГМК»;
- г) другие решения руководства комбината, исходящие из производственной необходимости.

Предварительно согласовываются и заполняются все пункты наряда-задания, за исключением пункта 6 «заключение о выполнении задания».

Наряд-задание (пункт 5) подписывается руководителем комбината и курирующим заместителем председателя правления, выдавшим задание на производство работ, который несет ответственность за целесообразность выполнения данных работ и размер средств, выделяемых для премирования.

Наряд-задание согласовывается с заместителем председателя правления по экономике и финансам, утверждается председателем правления и выдается исполнителям.

В наряде-задании указывается конкретно каждый исполнитель и размер полагающейся ему премии.

После завершения работ заполняется пункт 6: указывается срок выполнения задания, объем и качество выполненных работ, подписывается руководителем, выдавшим задание.

2.5. Приказ о премировании работников, принимавших участие в выполнении задания, оформляется после выполнения работ и сдачи наряда-задания в отдел стимулирования и оплаты труда комбината.

Приказ о премировании вместе с подлинником наряда-задания сдается в службу офис-менеджера комбината для дальнейшего оформления.

III. Размеры единовременной премии

3.1. Размер единовременной премии, в том числе за выполнение особо важного производственного задания, производится в размерах до четырех должностных окладов (месячных тарифных ставок) работника по штатному расписанию.

В отдельных случаях премирование может производиться от гарантированного оклада, установленного работнику положением о контрактной форме оплаты труда, устанавливаемой работникам АО «Алмалыкский ГМК» и не может превышать в размере четырех гарантированных окладов.

3.2. Премии в соответствии с настоящим Положением выплачиваются за счет и в пределах фонда заработной платы комбината (цеха) и включаются в затраты в соответствии с Положением о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг) и о порядке формирования финансовых результатов.

IV. Заключительные положения

4.1. Настоящее положение вступает в силу от даты его утверждения Председателем правления АО «Алмалыкский ГМК».

4.2. С выходом настоящего положения утрачивает силу утвержденное «Положение о единовременном премировании рабочих, руководителей, специалистов и служащих АО «Алмалыкский ГМК» от 01.02.2017 года.

4.3. В настоящее положение могут быть внесены изменения и дополнения в связи с изменениями требований действующего законодательства, и другие объективными причинами, вступающие в силу с момента их утверждения.

4.4. В случае возникновения противоречий между настоящим положением и действующим законодательством Республики Узбекистан, применяются нормы и правила, содержащиеся в законодательстве Республики Узбекистан.