«УТВЕРЖДАЮ» «СОГЛАСОВАНО»

Вр.и.о. председателя правления Председатель профкома

АО« Узпаравтотранс» АО «Узпаравтотранс»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Шамсиддинов Р.Ш. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ишкулов Т.Ю

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2016 г. «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2016 г

**ПРАВИЛА**

внутреннего трудового распорядка

для работников АО «Узпаравтотранс».

1. Общие положения.

1. В соответствии с Конституцией и Трудовым Кодексом Республики Узбекистан граждане Республики Узбекистан имеют право на труд с оплатой труда не ниже установленного государством минимального размера. Обязанность гражданина и лица гражданства - соблюдение трудового законодательства Республики Узбекистан, трудовой дисциплины.

**1.2.** Правила вступают в силу и применяются со дня утверждения по согласовании профсоюзным

комитетом.

**1.3.** Работодатель обязан:

-организовать труд работников, создавать условия труда, предусмотренные законодательными и

нормативными актами, трудовым договором, обеспечивать трудовую и производственную

дисциплину, соблюдать правила охраны труд; внимательно относиться к нуждам и запросам

работников, улучшать условия их труда и быта, заключать коллективные договора в

соответствии с Трудовым кодексом.

- не требовать от работника выполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности,

совершения действий, которые незаконны или ставят под угрозу жизнь и здоровье,

унижают честь и достоинство работника или других лиц.

-возмещать работнику вред, причиненный ему в связи с исполнением трудовых обязанностей.

**1.4.** Работник обязан:

-добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать дисциплину труда,

своевременно и точно исполнять законные распоряжения работодателя, соблюдать

технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и

производственной санитарии, бережно относиться к имуществу работодателя, быть

вежливым с членами трудового коллектива компании и другими лицами, с которыми

вступает в контакт в процессе работы. Трудовые обязанности работника конкретизируются в

должностных инструкциях.

П. Порядок заключения и прекращения трудового договора (контракта)

1. Прием на работу производится путем прямого обращения к работодателю или через

бесплатное посредничество органов по труду.

1. Прием на работу производится с 18 лет. Для подготовки молодежи к труду допускается

прием на работу с 16 лет, учащихся общеобразовательных школ, колледжей, средних

учебных заведении для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их

здоровью и развитию, с согласия одного из родителей или заменяющего его лица.

1. При приеме на работу поступающий предъявляет следующие документы:

-паспорт, либо заменяющий его документ, а лица в возрасте до 16 лет свидетельство о

рождении и справку с места жительства. Иностранные граждане, кроме паспорта, обязаны

предъявить вид на жительство в Республике Узбекистан.

-трудовую книжку, за исключением лиц, поступающих на работу впервые. Лица, поступающие

на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с основного

место работы;

-военный билет либо прописное свидетельство соответственно для военнообязанных или

призывников;

-диплом об окончании высшего или среднего специального учебного заведения, удостоверение

на право выполнения данной работы либо иной соответствующий документ при поступлении

на работу, к выполнению которой в соответствии законодательством могут быть допущены

только лица, имеющие специальное образование или специальную подготовку.

При приеме на работу запрещается требовать от поступающих документы, не предусмотренные

законодательством.

1. Не допускается прием на работу:

-без вышеуказанных документов, изложенных в настоящих Правил;

- лиц не достигших возраста 16 лет;

- лиц не прошедших медосмотр, в случаях, когда прохождение медосмотра предусмотрено

законодательством, а также с работником, которому в соответствии с медицинским

заключением выполнение данной работы противопоказано по состоянию здоровья;

- лиц состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, братья, сестры,

сыновья, дочери, супруги, а также родители, братья, сестры и дети супругов), если служба

связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

1. В ходе переговоров по соглашению между сторонами трудового договора определяются:

-место работы;

-трудовые обязанности поступающего на работу, специальность, квалификация, должность на

которой он будет работать;

-размер и условия оплаты труда;

-срок действия трудового договора при заключении его на определенный срок;

-день начало работы: продолжительность ежедневной работы при приеме на работу по

совместительству. При заключении трудового договора могут быть оговорены и другие условия

труда (предварительное испытание при приеме на работу, режим работы, выплата неустойки в

случае досрочного прекращения трудового договора, работа на полное рабочее время,

совмещения профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема

выполняемой работы).

1. Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем о выполнении работы

по определенной специальности, квалификации, должности за вознаграждение с подчинением

внутреннему трудовому распорядку на условиях, установленных соглашением сторон, а также

законодательными и иными нормативными актами о труде. Сторонами трудового договора

являются работник и работодатель.

1. Трудовой договор заключается в письменной форме в количестве не менее 2-х экземпляров,

имеющих одинаковую юридическую силу, которые передаются каждой из сторон сторон для

хранения.

1. Трудовые договора заключаются:

-на неопределенный срок;

-на определенный срок не более 5 лет;

-на время выполнения определенной работы.

1. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным

на неопределенный срок.

1. Срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, когда:

-заключение договора на неопределенный срок невозможно в связи срочностью характера предстоящей

работы;

-условия выполнения работы требуют заключения именно срочного договора (пpиём на работу вместо

другого отсутствующего работника из-за болезни, нахождения на повышении квалификации, в отпуске,

в том числе по уходу за ребенком и т.п.);

-работник заинтересован в заключении такого договора и имеется его письменное заявление.

1. Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на работах с неблагоприятными условиями

труда, и иных работах, которые могут повредить здоровью, безопасности или нравственности этой

категории работников, согласно списку работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых

запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденном правительством Республики

Узбекистан.

Не допускается подъем и перемещение лицами моложе 18 лет тяжестей, превышающих установленные

нормы.

1. Трудовая книжка является основным документом, подтверждающим трудовой стаж

работника.

**2.13.** Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших на предприятии

свыше 5 дней, за исключением совместителей. Работодатель обязан вносить в трудовую книжку

сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и прекращении трудового

договора. Основания (причины) прекращения трудового договора в трудовую книжку не записываются. **2.14.**  После заключения трудового договора работодатель издает приказ о приёме на работу в точном

соответствии с содержанием трудового договора и сообщает работнику об этом под расписку.

**2.15.** Трудовой договор, заключенный в соответствии с законодательством, вступает в силу с момента его

подписания. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей с того дня, который

определен в договоре.

**2.16.** Трудовой договор может быть заключен с предварительным испытанием с целью проверки

соответствия работника поручаемой работе;

-принятие работником решения о целесообразности продолжения работы, обусловленной трудовым

договором. Прохождение предварительного испытания должно быть оговорено в трудовом договоре.

При отсутствии такой оговорки считается, что работник принят без предварительного испытания. Срок

предварительного испытания не превышает 3-х месяцев.

В срок предварительного испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и

другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине. В период

предварительного испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде и

условиях труда, установленное на предприятии. Период предварительного испытания включается в

трудовой стаж. До истечения срока предварительного испытания каждая из сторон вправе прекратить

трудовой договор, письменно предупредив другую сторону за 3 дня.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в данном случае возможно только при

неудовлетворительном результате испытания. Сокращение срока предупреждения (3 дня) о

прекращении трудового договора допускается только по соглашению его сторон. В течение срока

предупреждения или определенного по соглашению сторон трудового договора работник вправе

отозвать поданное заявление о прекращении трудовых отношений. Если до истечения срока

предварительного испытания ни одна из сторон не заявила о прекращении трудового договора, то

действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается на общих основаниях.

**2.17.** Трудовой договор может быть прекращен (ст. 97):

- по соглашению сторон. По этому основанию могут быть прекращены все виды трудового договора в

любое время;

-по инициативе одной из сторон;

-по истечении срока;

-по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;

-по основаниям, предусмотренным трудовым договором. (Условие о прекращении трудовых

отношений в трудовом договоре может быть оговорено сторонами только в том случае, если

это допускается законом).

1. При смене собственника предприятия (ст.98), а равно его реорганизации (слияния,

присоединения, разделения, преобразования, выделения) трудовые отношения с согласия

работника продолжаются.

1. Работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределённый срок,

а также срочный трудовой договор до истечения его срока, письменно предупредив об этом

работодателя за две недели (ст.99). По истечении срока предупреждения работник вправе

прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с

ним расчет.

1. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может

прекращен до истечения срока предупреждения.

1. В течение срока предупреждения (две недели) или установленного соглашением

сторон срока работник вправе отозвать поданное заявление.

**2.22.** Если по истечении срока предупреждения трудовой договор с работником не прекращен и

трудовые отношения продолжаются, то заявление о прекращении трудового договора по

инициативе работника утрачивает свою силу, а прекращение трудового договора в

соответствии с этим заявлением не допускается.

**2.23**.В случаях, когда заявление о прекращении трудового договора по: инициативе работника

обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, уход

на пенсию, избрание на выборную должность и в других подобных случаях) работодатель

должен прекратить трудовой договор в срок, о котором просит работник.

**2.24.** Прекращение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного

трудового договора до истечения его срока по инициативе работодателя должен быть

обоснованным (ст. 100).

**2.25**.Обоснованность прекращения трудового договора означает наличие одной из следующих

причин:

- изменения в технологии, организации производства и труда, сокращения объемов работ,

повлекшие изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо

ликвидация предприятия.

- несоответствие работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо

состояния здоровья;

- систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей. Систематическим

нарушением трудовых обязанностей признается повторное совершение работником

дисциплинарного проступка в течение года со дня привлечения работника к дисциплинарной

или материальной ответственности либо применения к нему мер воздействия,

редусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, за предыдущее

нарушение трудовых обязанностей;

- однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

- достижение работником пенсионного возраста при наличии права на получение

государственной пенсии по возрасту в соответствии с законодательством.

**2.26.** Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может

последовать прекращение трудового договора с работником, определяется:

- нарушение исполнительской дисциплины (не обеспечение своевременности и полноты

реализации задач, поставленных в указах, распоряжениях и поручениях Президента

Республики Узбекистан, постановлениях и распоряжениях правительства Республики

Узбекистан, решениях вышестоящего органа, хокимията и работодателя);

-прогул (неявка на работу без уважительных причин более 3 часов непрерывно или суммарно

в течение рабочего дня);

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или. токсического опьянения,

удостоверенное показаниями очевидцев, медицинским заключением либо решением

компетентного органа.

- совершение по месту работы хищения имущества предприятия, удостоверенного очевидцами

либо решением компетентного органа.

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка,

несовместимого с продолжением данной работы;

- грубое нарушение техники безопасности, технологии производства, которое привело к

возникновению угрозы жизни или здоровью работников предприятия, включая и самого

нарушителя;

- хищение товарно-материальных ценностей путем самовольного изменения показаний

счётчиков, спидометров или учинения надписи в путевых листах и других документов строгой

отчетности;

- нарушения трудовых обязанностей работником, повлекшее причинение материального вреда

свыше 10 -кратного размера минимальной заработной платы, установленной в Республики

Узбекистан;

- разглашение коммерческой тайны работником, сохранение которой обусловлено с ним в

трудовом договоре;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные

или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со

стороны работодателя и другие правонарушения.

1. Вопрос о том, носило ли нарушение работником трудовых обязанностей, грубый

характер, решается в каждом конкретном случае, исходя из тяжести совершенного проступка и

последствии, которые это нарушение повлекло или могло повлечь;

- прекращение трудового договора с совместителями в связи с приемом другого работника, не

являющегося совместителем, а также вследствие ограничения работы по совместительству по

условиям труда;

1. Не допускается прекращение трудового договора по инициативе работодателя в

период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпусках,

предусмотренных законодательным и иными нормативными актами о труде за исключением

случаев полной ликвидации предприятия.

**2.29.** Прекращение; трудового договора по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации

предприятия и прекращения трудовых отношений с руководителем предприятия, не

допускается без предварительного согласия представительного органа работников, если такое

согласие предусмотрено коллективным соглашением или коллективным договором (ст. 101) **2.30.** Представительный орган работников должен сообщить работодателю в письменной форме о

принятом решении по вопросу согласия на прекращение с работником трудового договора в

десятидневный срок со дня получения письменного представления должностного лица,

обладающего правом прекращения трудового договора.

**2.31.** Работодатель вправе прекратить трудовой договор не позднее одного месяца со принятия

представительным органом работников решения о даче согласия на прекращение с

работником трудового договора.

**2.32.** Прекращение работодателем трудового договора за нарушение трудовой дисциплины (п. 3

и 4 части второй ст. 100) не допускается по истечении сроков, установленных для наложения

дисциплинарных взысканий (ст. 182).

**2.33.** Работодатель обязан письменно (под роспись) предупредить работника о своем намерении

прекратить трудовой договор в следующие сроки (ст. 102):

- не менее чем за два месяца при прекращении трудового договора в связи с изменением в

технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекшим

изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо в связи

ликвидацией предприятия (п.1 части второй ст. 100);

-не менее чем за две недели при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника

выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья (п.2 части

второй ст. 100)

**2.34.** По соглашению между работником и работодателем предупреждение может заменено денежной

компенсацией, соответствующей продолжительности срока предупреждения.

**2.35.** Предупреждение не производится при прекращении трудового договора в связи несоответствием

работника выполняемой работе вследствие состояния здоровья, медзаключением выполнение данной

работы ему противопоказано. В этом случае работнику выплачивается компенсация в размере

двухнедельного заработка.

**2.36**. В случае прекращения трудового договора в связи с совершением работ виновных действий (п.3 и 4

части второй ст. 100) работодатель не менее чем за 3 дня извещает работника о прекращении трудовых

отношений или выплачивает ему соразмерную компенсацию.

**2.37.** В течении срока предупреждения, за исключением предупреждения о прекращении трудовых

отношений в связи с совершением виновных действий, работнику представляется право не выходить на

работу не менее одного дня в неделю с coxpaнением заработной платы за это время для подыскания

другой работы.

**2.38.** Срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока. Если по истечении срока трудовые

отношения продолжаются и ни одна из сторон в течении недели не потребовала их прекращения, то

договор считается продолженным на неопределенный срок.

**2.39.** Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон производиться в

следующих случаях:

-при призыве работника на военную или альтернативную службу;

- при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу;

- при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию,

исключающему возможность продолжения прежней работы, а также направлении работника по

постановлению суда в специализированное лечебно­-профилактическое учреждение;

-в связи с нарушением установленных правил приема, если допущенное нарушение не может быть

устранено и препятствует продолжению работы;

-в связи со смертью работника;

**2.40.** Работодатель вправе в случае виновных действий работника прекратить с ним трудовой договор по

следующим основаниям:

- систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей;

- однократное, грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей;

**2.41.** К грубым нарушениям, за однократное нарушение которых может последовать прекращение

трудового договора, относятся:

- нарушение исполнительской дисциплины (не обеспечение своевременности и полноты реализации

задач, поставленных в указах, распоряжениях и поручениях Президента Республики Узбекистан,

постановлениях и распоряжениях Правительства Республики Узбекистан, решениях вышестоящего

органа, хокимията и работодателя);

-прогул (неявка на работу без уважительных причин более 3 часов непрерывно или суммарно в

течении рабочего дня);

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,

удостоверенное показанием очевидцев, медицинским заключением либо решением компетентного

органа;

- совершение по месту работы хищения имущества компании, удостоверенного очевидцем либо

решением компетентного органа;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка

несовместимого с продолжением данной работы;

-грубое нарушение техники безопасности, технологии производства, которое привело к

возникновению угрозы жизни или здоровью работников, включая и самого нарушителя;

-разглашение коммерческой тайны работником, сохранение которой обусловлено с ним в

трудовом договоре;

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или

товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны

работодателя.

**2.42.** Прекращение трудового договора производиться лицами, обладающими правом приёма на

работу, и оформляется приказом. Днем прекращение трудового договора является последний

день работы.

**2.43.** В приказе работодателя должны быть указаны основания прекращения трудового договора в

точном соответствии с формулировками ст.ст. 87, 89, 97, 99, 100, 105, кодекса либо иных

нормативных актов, предусматривающих дополнительные основания прекращения трудового

договора со ссылкой на статью кодекса либо нормативных актов. В день прекращения

трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и копию приказа

о прекращении трудового договора, причитающую работнику заработную плату выплатить

согласно ст. 110 Трудового Кодекса Республики Узбекистан.

**III. Дисциплина труда**

1. Дисциплина труда на предприятии включает соблюдение законодательства о труде, условий

Коллективного договора и других локальных актов предприятия предусматривающих

технологическую дисциплину, требования по охране труда, техники безопасности,

производственной санитарии, а также условий трудового договора, заключенного с каждым

работником.

1. За надлежащее выполнение трудовых обязанностей, достижение высоких результатов труда,

продолжительную и безупречную работу на предприятии и другие достижения в работе к

работникам предприятия могут применяться следующие меры поощрения:

-благодарность;

- награждение денежной премией;

-награждение ценным подарком;

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут представлены к государственным наградам в порядке, установленном законодательством.

**3.3.** Поощрения объявляются приказом, издаваемым руководителем предприятия, как правило, по ходатайству руководителя структурного подразделения, в котором трудится данный работник или трудового коллектива.

**3.4.** В течении срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются. Заработная плата, премии, доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, к видам поощрения не относятся.

**3.5.** За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе принять к работнику

следующие меры дисциплинарного взыскания:

* выговор;

- штраф в размере не более тридцати процентов среднего месячного заработка. За систематическое нарушение дисциплины труда, а также за однократное совершение поступков, предусмотренных в п.2,41, настоящих Правил, работник, может быть, подвергнут штрафу в размере не более 50 процентов среднего месячного заработка.

- прекращение трудового договора.

**3.6.** Удержание штрафа из заработной платы работника производиться работодателем согласно требованиям ст. 164 Трудового Кодекса.

**3.7.** К работникам за нарушение дисциплины труда, кроме дисциплинарной ответственности могут быть применены и другие меры воздействия (лишения премий

вознаграждения по итогам года работы за год полностью или частично);

прекращение трудового договора (п.п.3 и 4 части второй ст. 100).

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных настоящей

статьей, запрещается.

**3.8.** Дисциплинарное взыскание применяется лицами (органами), которым

предоставлено право приема на работу.

**3.9.** До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть

затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не может

служить препятствием для применения взыскания за совершенный им поступок.

Отказ работник дать письменное объяснение оформляется актом.

**3.10.** При применении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть

совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и

поведение работника.

**3.11.** За каждый .проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

**3.12.**Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка не

позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или

пребывания его в отпуске.

**3.13.** Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а

по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности не позднее двух

лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по

уголовному делу. Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного

взыскания объявляется работнику под расписку.

**3.14.** Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его

применения. Если в течении этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному

взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

**3.15.** Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до

истечении года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству

трудового коллектива или непосредственного руководителя работника.

**3.16.** Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения

индивидуальных трудовых споров.

**1У .Рабочее время и время отдыха**

**4.1.** Рабочим считается время, в течении которого работник в соответствии с распорядком и графиком

работы либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности.

**4.2.** На предприятиях установлена пятидневная рабочая неделя с продолжительностью ежедневной

работы 8 часов. Нормальная продолжительность рабочего времени для работника не может

превышать сорока часов в неделю. Продолжительность еженедельного отдыха для всех работников,

указанных в п.4.7, настоящих правил составляет два выходных дня (суббота и воскресенье). Общим

выходным днем для всех работников является воскресенье.

**4.3.** Отдельным' категориям работников с учетом их возраста, состояния здоровья, условия труда,

специфики трудовых функций и других обстоятельств в соответствии с законодательными и

иными нормативными актами о труде, а также условиями трудового договора устанавливается

сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда. Сокращенная

продолжительность рабочего времени устанавливается:

- работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста - 36 часов в неделю;

- работникам, являющимся инвалидами I и II групп - 36 часов в неделю;

- работникам, имеющим особый характер работы;

- работникам, занятым на работах неблагоприятными условиями труда в соответствии коллективным договором. ;

1. Время начала и окончания и перерыв для отдыха и питания устанавливается следующее:

Начало работы 8:00

Перерыв 12:00-13:00 .

Окончание работы 17:00

1. Работникам, которым по условиям работы невозможно предоставить время обеденного перерыва,

устанавливается время для приема пищи продолжительностью менее 30 минут в рабочее время. Перечень

таких работ, время и окончания место приёма пищи определяется графиком сменности, утвержденным

работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом.

**4.6.** В подразделениях, работающих посменно, продолжительность рабочей смены порядок их чередования,

время обеденного перерыва или время для приема пищи, предоставление выходных дней определяется

графиком сменности, утвержденным руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным

комитетом. Графики сменности доводятся до сведения работников. Работники чередуются по сменам

равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю

в часы, определенные графиками сменности. Привлечение работника на работу в течении двух смен

подряд запрещается. Продолжительность рабочего времени, установленная графиком сменности каждому

работнику, не должна превышать нормальной продолжительности рабочего времени за соответствующий

период.

Продолжительность ежедневного отдыха между окончанием работы и ее началом на следующий день (в

смену) не может быть менее двенадцати часов.

**4.7.** Работа сверх установленного ежедневного рабочего времени (смены) дня работника является

сверхурочной. Сверхурочные работы могут применяться только с согласия работника.

Продолжительность сверхурочной работы за два дня подряд не должна превышать для каждого работника

четырех часов ( на работах с вредными и тяжелыми условиями труда двух часов в день и ста двадцати

часов в год.

**4. 8.** Всем работникам предоставляется ежегодные трудовые отпуска с сохранением место работы и среднего

заработка.

**4.9.** Продолжительность ежегодных отпусков (основного и дополнительных), порядок их оплаты и

исчисления, а также исчисления стажа работы, дающего право на отпуск производиться в порядке,

предусмотренном законодательством.

**4.10.** По заявлению работника может быть предоставлен отпуск, без сохранения заработной платы,

продолжительность которого определяется соглашением сторон, но не может в общей сложности

превышать трёх месяцев в течение двенадцатимесячного периода.

**4.11.** Отпуск должен предоставляться ежегодно до окончания того рабочего года, за который он

предоставляется. Отпуск может быть разделен на части по письменному заявлению работника.

Неиспользованная часть отпуска предоставляется в текущем году или переноситься на следующий год.

**4.12**. По желанию работника в период работы может выплачиваться денежная компенсация за ежегодный

отпуск сверх минимальной его продолжительности (пятнадцать рабочих дней). Все виды социальных

отпусков, а также дополнительных отпусков за работу в неблагоприятных условиях труда, особый

характер работы, тяжелых и неблагоприятных условиях труда, особый характер работы, в тяжелых

неблагоприятных природно-климатических условиях используется в натуре, и замена денежной

компенсацией не допускается.

**4.13.** Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным до начала

календарного года руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом. В таком же

порядке график дополняется по истечении полугодия с учетом вновь принятых работников за этот период.

1. По соглашению между работником и работодателем может быть предусмотрено предоставление при

прекращении трудового договора ( в том числе и в связи с окончанием его срока) по желанию работника

ежегодно основного и дополнительного отпусков с последующим прекращением трудовых отношений.

В этом случае датой прекращения трудового договора считать день окончания отпуска. В период

отпуска с последующим увольнением работник не вправе отозвать заявление о прекращении трудового

договора.

1. Продолжительность ежедневной работы (смены) накануне праздничных (нерабочих) дней

уменьшается для всех работников не менее чем один час.

Праздничными (нерабочими) днями является:

1 январь - Новый год: 8 -Марта - День женщин, 21 марта - праздник Навруз, 9 мая -День памяти и

почести, 1 сентября - день независимости, 1 октября - день учителей и наставников, 8 декабря - день

конституции, первый день религиозного праздник «Руза-Хайит» (йид-ал-фитр), первый день

религиозного праздника «Курбан хайит- алха),

**5. Разрешение разногласий сторонами трудового договора.**

1. Каждый работник имеет право на защиту, в том числе и судебную, трудовых прав предусмотренных

законодательством, настоящими правилами, другими локальными актами предприятия и трудовым

договором, а также на квалифицированную юридическую помощь.

1. Работник, считающий свои права нарушенными, вправе обратиться самостоятельно или через

профсоюзный комитет к работодателю в устной или письменной форме. Обращение работника должно

быть зарегистрировано.

**5.3.** Письменный ответ направляется работнику непосредственно после рассмотрения обращения по

существу. Ответ на обращение об изменении условий труда, когда право на такое изменение

предусмотрено законодательством, должен быть направлен работнику не позднее 3 дневного срока. При

разногласии в указанном в случае между работником и работодателем или при неудовлетворении ответом

работодателя работник вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в комиссию

по трудовым спорам (далее -КТС) или непосредственно в суд, а также в другие органы, в компетенции

которых входит защита работников предприятия.

**5.4.** Поданное работником заявление в КТС регистрируется и рассматривается не позднее

10-дневного срока со дня его подачи с участием работника, подавшего заявление. Отсутствие работника

при рассмотрении заявления допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки на

заседание комиссии без уважительных причин может вынесено решение о снятии данного заявления с

рассмотрения, что не лишает работника подать заявление повторно.

**5.5.** Решение КТС может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в суд в 10-

дневный срок со дня получения ими копии решения КТС.

**5.6.** Работник вправе обратиться в суд или в КТС в следующие сроки:

- по спорам о восстановлении на работу не позднее 1 месяца со дня вручения работнику копии приказа о

прекращении с ним трудового договора;

- по другим спорам не позднее 3 месяцев с того дня, как работник узнал или должен был узнать о

нарушении своего права;

- по спорам о возмещении вреда, причиненного здоровью работника, срок обращения в суд не

устанавливается в случае пропуска по уважительным причинам указанных в настоящем пункте сроков, но

могут быть восстановлены судом или КТС.

ОПП и ОТ Содиков С

Нач. ОК Рахматова З

Юрист Жураев М

Юрист Зоиров А