Ishonch -

Доверие

Выходит по пятницам

№ 50
(1363)
6 декабря
2024 года

Издается
с марта 1993 года

Газета Федерации профсоюзов Узбекистана



Новая резолюция социального договора:

ВАЖНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ ДЛЯ ЕВРОПЫ И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

На международной конференции, организованной Федерацией профсоюзов Узбекистана совместно с Международной организацией труда (МОТ) ***«Новый социальный договор: взгляд профсоюзов Европы и Центральной Азии»,*** принята важная резолюция, которая станет основой для будущих инициатив в регионе.

Конференция с участием экспертов, представителей профсоюзов и организаций, а также лидеров общественного мнения, стала важной площадкой для диалога актуальных вопросов, связанных с социально-экономическим развитием. В ходе обсуждений выработаны важные предложения по глобальной резолюции, отражающие общие идеи и совместные усилия всех участников.

Резолюция будет представлена на рассмотрение и утверждение на заключительной конференции весной 2025 года. Принятые рекомендации и решения имеют большое значение в формировании политики, направленной на дальнейшее улучшение условий труда и жизни граждан региона, а также создание более справедливых и стабильных социально-экономических моделей.

Этот документ станет ориентиром для дальнейшей работы, направленной на укрепление сотрудничества между странами Европы и Центральной Азии, а также улучшения стандартов труда и прав человека в регионе.

kasaba.uz

КОРОТКО О ГЛАВНОМ

Проекты в области мирного атома

Узбекистан и МАГАТЭ намерены реализовывать проекты в области ядерной энергетики, сельского хозяйства, водопользования, здравоохранения и экологии. Президент Шавкат Мирзиёев и глава агентства Рафаэль Гросси договорились принять дорожную карту по расширению сотрудничества в области мирного атома, сообщает пресс-служба главы государства.

Специалисты вылетели в Стамбул

Агентство миграции при Кабинете министров Узбекистана и турецкая строительная компания Kalyon Inşaat договорились о трудоустройстве 1410 граждан Узбекистана на крупных объектах в Турции. 20 специалистов уже вылетели в Стамбул, чтобы приступить к работе, сообщает пресс-служба ведомства.

Год туризма Узбекистана в Китае

Официальная церемония открытия Года туризма Узбекистана прошла в столице Китайской Народной Республики Пекине. Напомним, что в декабре Узбекистан и Китай подписали соглашение о введении безвизового режима сроком до 30 дней.

Дополнительные требования к педагогам

В Узбекистане к педагогам и воспитателям, допустившим случаи насилия в отношении детей, будут предъявлять дополнительные требования, а также вводить против них ограничения, следует из указа Президента. Соответствующий документ указывает меры по повышению эффективности работы Национальной комиссии по вопросам детей и ее территориальных подразделений.

Двукратного олимпийского чемпиона Улугбека Рашитова признали лучшим тхэквондистом мира 2024 года, сообщает пресс-служба Национального олимпийского комитета.

ПОЗДРАВЛЯЕМ, УЛУГБЕК!

Соответствующий приз был вручен в рамках Чемпионата мира по пумсе, который проходит в Гонконге. Эта награда была присуждена на основании глобального голосования, впервые отметив узбекского спортсмена на таком уровне. Стоит отметить, что Улугбек Рашитов стал первым узбекским тхэквондистом, удостоившимся звания лучшего в мире.



ДОМ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА — СИМВОЛ ОБРАЗОВАНИЯ, ПРОСВЕЩЕНИЯ И КУЛЬТУРЫ



Официальное открытие Дома прав человека состоялось в Ташкенте.

Торжественная церемония собрала представителей международных и региональных организаций, дипломатических миссий, аккредитованных в Узбекистане, научного и журналистского сообществ, государственных органов, а также ведущих экспертов и общественных деятелей.

С приветственными словами выступили директор Национального центра по правам человека Республики Узбекистан Акмал Саидов, директор Агентства информации и массовых коммуникаций при Администрации Президента Узбекистана Асаджон Ходжаев и директор Национальной библиотеки Узбекистана имени Алишера Навои Умида Тешабоева. Они подчеркнули, что создание Дома прав человека по инициативе Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева — значительный шаг в развитии правозащитной системы страны.

Собравшиеся поздравили народ Узбекистана с открытием нового института. Постоянный координатор ООН Сабина Махл, международный эксперт Маттео Мекаччи, Чрезвычайный и Полномочный Посол Китайской Народной Республики в Узбекистане Юй Цзюнь и глава Региональной делегации МККК в Центральной Азии Биляна Милошевич отметили, что Дом прав человека станет символом образования, просвещения и культуры.

Наш корр.

www.ishonch.uz facebook.com/ishonchgzt t.me/ishonchgz
www.ishonch.uz facebook.com/ishonchgzt t.me/ishonchgz

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО »



НОВЫЙ ЭТАП СОТРУДНИЧЕСТВА ПРОФСОЮЗОВ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

27 ноября в Душанбе состоялось VI заседание Совета профсоюзов стран Центральной Азии. Главной темой встречи стало предложение о преобразовании Совета в Международную конфедерацию профсоюзов стран Азии. Это решение направлено на расширение взаимодействия и укрепление позиций региона на международной арене.

Председатель Федерации профсоюзов Узбекистана Кудратилла Рафиков отметил, что за три года работы Совет стал значимой площадкой для обмена опытом и совместного решения проблем. Он подчеркнул, что преобразование в Конфедерацию обусловлено необходимостью укрепления связей с профсоюзами других азиатских стран.

– Этот шаг откроет новые возможности для экономического, технологического и культурного сотрудничества. Конфедерация повысит международный статус объединения, расширит масштабы взаимодействия, привлечет дополнительные ресурсы и технологии, а также будет развивать новые связи для защиты интересов трудящихся, – заявил Кудратилла Рафиков.

Планируется, что учредительное собрание новой организации пройдет в начале 2025 года в Ташкенте. Узбекская сторона выразила готовность взять на себя организационные и финансовые обязательства на начальном этапе.

Заместитель председателя Федерации профсоюзов Узбекистана Бахтиер Махмадалиев посвятил свой доклад вопросам трудовой миграции, подчеркнув ее стратегическую значимость в условиях глобальных экономических и экологических изменений.

По его словам, Узбекистан является одним из крупнейших поставщиков рабочей силы в регионе: около 1,8 миллиона граждан работают за рубежом. Для защиты их прав и поддержки трудящихся страна реализует комплекс мер, включая трудоустройство через межправительственные соглашения с Германией, Россией, Южной Кореей и другими странами. Также ведется обучение профессиональным навыкам и языкам, а мигрантам выделяются субсидии для успешной реинтеграции.

Также отмечена важность социальной поддержки семей мигрантов и урегулирования их правового статуса за рубежом. Особое внимание уделено необходимости совместных усилий для изменения ситуации с ограничением прав мигрантов на создание профсоюзов, в частности в России.

Участники встречи обсудили инициативу создания информационно-правовой базы данных по вопросам социальной защиты и безопасности труда. Этот проект призван повысить прозрачность и эффективность деятельности профсоюзов, а также способствовать обмену передовым опытом.

В рамках мероприятия прошла церемония награждения победителей конкурса «Лучший социальный партнер». Отмечены коллективные договоры, направленные на защиту прав трудящихся и улучшение условий их работы.

Преобразование Совета профсоюзов стран Центральной Азии в Международную конфедерацию открывает новую главу в развитии профсоюзного движения региона. Участники заседания выразили уверенность, что новая организация укрепит международный авторитет профсоюзов, создаст широкие возможности для улучшения условий труда, защиты прав работников и развития социальной справедливости.

Это решение послужит основой для укрепления солидарности между народами Азии, улучшения благосостояния населения и устойчивого процветания региона.

Наш корр.

КРУГЛЫЙ СТОЛ »

Помощь первичкам — на первом месте

Принятые за последние годы законы, основанные на принципах гуманности, добра и справедливости, находят отражение в нашей жизни.



Ключевыми направлениями деятельности Ташкентского городского совета Федерации профсоюзов Узбекистана являются обеспечение льгот, практическое решение вопросов оздоровления и отдыха работников, контроль за соблюдением трудового законодательства и коллективных договоров, а также обучение навыкам самоуправления.

Специалисты Государственного налогового комитета совместно с Ташкентским городским советом Федерации профсоюзов Узбекистана и профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания провели круглый стол с участием более 300 работников налоговых органов. На встрече обсуждались вопросы охраны труда, социальной защиты работников, трудового законодательства и их практического решения.

Особый акцент сделан на системной работе по охране труда в организациях, в соответствии нормативным документам, инструктажу, обучению сотрудников и проверке их знаний.

Во время обсуждений поднимались актуальные темы: аттестация рабочих мест, проведение медицинских осмотров сотрудников, профилактика несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также своевременное возмещение ущерба в рамках законодательства.

Особое внимание уделено Закону «О профессиональных союзах», вопросам социальной защиты, трудового законодательства и трудовых отношений, которые стали важными пунктами повестки дня.

Участники семинара предложили проводить подобные встречи регулярно.

Равшан МАХАМАДАЛИЕВ,
ответственный сотрудник
Ташкентского городского совета
Федерации профсоюзов
Узбекистана

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА »

В приоритете — ключевые функции

Основные принципы Конституции направлены на обеспечение приоритета прав человека, свободы личности и формирование демократического правового государства и справедливого гражданского общества. В частности, статья 39 предоставляет гражданам право вступать в профсоюзы, политические партии и другие общественные объединения, а также участвовать в массовых движениях.



Профсоюзы, как одна из самых популярных общественных организаций в стране, имеют правовой статус, закрепленный в статье 73 Конституции.

В своей деятельности Республиканский совет профсоюза работников информационных технологий и массовых коммуникаций руководствуется Конституцией и учитывает внесенные в нее изменения. Совместно с социальными партнерами сотрудники совета доводят до специалистов первичных организаций суть принятых законов и решений правительства, укрепляя правовые основы социально ориентированного государства и открытого гражданского общества.



Особое внимание уделяется развитию механизма регулирования трудовых отношений и повышению эффективности социального партнерства с Министерством цифровых технологий Республики Узбекистан. В рамках этой работы проводится нормативно-правовая и разъяснительная деятельность, повышается ответственность работодателей и профсоюзных организаций. Для реализации задач утвержден «План совместных действий по взаимному сотрудничеству и социальному партнерству на 2024 год», контроль за его выполнением осуществляет двусторонняя рабочая комиссия.

В 2024 году удалось повысить правовую грамотность сотрудников более 50 организаций региональных филиалов АК «Узбектелеком», АО «Узбекистон почтаси», ООО «Узинфоком». Эти организации поддерживают здоровую социальную среду в трудовых коллективах и предотвращают трудовые споры. Для ознакомления сотрудников с законодательством по защите прав женщин и молодежной политике были привлечены квалифицированные специалисты. Проведены открытые диалоги с руководителями, круглые столы, видеоконференции и тренинги.

Квалифицированные специалисты республиканского отраслевого совета провели ряд встреч со студентами Ташкентского университета информационных технологий имени Мухаммада аль-Хорезми и его филиалов, а также университетов ИНХА и AMITY. Эти мероприятия направлены на поддержку талантливой молодежи, помощь в реализации их идей, решение проблем в процессе обучения и развития профессиональных навыков.

Системный подход к пропаганде, основанный на обновленной Конституции и объединяющий профсоюзы вокруг создаваемого Нового Узбекистана, несомненно, принесет свои плоды в будущем.

Абдувохид АХМЕДОВ,
главный инспектор по правовым вопросам Республиканского совета профсоюза работников информационных технологий и массовых коммуникаций Узбекистана

www.ishonch.uz facebook.com/ishonchgzt t.me/ishonchgz
www.ishonch.uz facebook.com/ishonchgzt t.me/ishonchgz

КОНСТИТУЦИОННЫЕ РЕФОРМЫ »



Обновление Конституции Узбекистана стало логическим продолжением масштабных реформ, реализующих принцип «человек — общество — государство». Этот подход утверждает приоритет служения государства народу: «Государственные органы должны служить народу, а не народ государственным органам». Эта концепция стала основополагающей ценностью Основного закона.

Социальные ориентиры Узбекистана

В центре конституционных изменений стоят честь и достоинство человека. Новая редакция Конституции совершенствует организационно-правовые механизмы защиты прав и законных интересов граждан, отражая эволюцию общественных процессов. Эти изменения возникли после глубокого анализа состояния общества и стремления адаптировать Основной закон к вызовам времени.

Впервые Конституция определяет Узбекистан как социальное, светское и правовое государство. Закреплена норма о прямом действии ее положений независимо от наличия соответствующих нормативно-правовых актов. Утвержден приоритет прав и свобод человека, а их обеспечение провозглашено высшей задачей государства. Среди новых положений выделяются право на квалифицированную юридическую помощь, жилище и благоприятную окружающую среду. Закреплено право обвиняемых на молчание и запрет на дачу показаний против себя, а также защиту от негуманного обращения.

Существенные изменения коснулись социальных прав. Запрещены любые формы детского труда, которые мешают образованию. Ужесточены меры против дискриминации женщин на рынке труда. Государство обязано обеспечивать доступность объектов и услуг для лиц с ограниченными возможностями, помогать им в трудоустройстве и обучении.

Конституция поддерживает принципы социальной политики, включая охрану труда, поддержку семьи и детей, развитие системы социальных служб. Благодаря этим мерам за последние годы уровень охвата детскими садами вырос с 27% до 76%, создано 135 новых высших учебных заведений. В 2024 году размер пенсий впервые доведен до уровня прожиточного минимума, а социальная помощь за пять лет увеличилась в четыре раза, охватив более двух миллионов семей.

Конституция закрепляет нормы, направленные на создание благоприятного инвестиционного климата. Единое экономическое пространство страны поддерживает свободное перемещение товаров, услуг и трудовых ресурсов. В 2023 году привлечено $26 млрд иностранных инвестиций, что в 1,7 раза больше показателей прошлого года. Эти средства позволили запустить 6 300 новых предприятий и создать 163 тысячи рабочих мест.

Институт «Хабеас корпус» гарантирует защиту от необоснованных задержаний. Лица не могут быть лишены свободы или жилья без решения суда. Это подчеркивает приоритет прав на личную неприкосновенность, собственность и жилище.

Новая редакция Конституции закрепила следующие ключевые принципы: переход к человекоцентричной модели «человек — общество — государство»; повышение роли гражданского общества и института семьи; защита прав женщин, детей и лиц с инвалидностью; развитие системы образования и культуры как базиса успешного будущего.

Обновленная Конституция заложила прочный фундамент для продолжения реформ, направленных на ускоренное развитие государства, повышение благосостояния народа и укрепление гражданского общества. Эти изменения подтверждают курс Узбекистана на модернизацию в духе принципа «Во имя чести и достоинства человека».

Омон МУХАМЕДЖАНОВ,
доктор юридических наук,
профессор ТГЮУ

ОХРАНА ТРУДА »

ЗОНА ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ



Федерация профсоюзов Узбекистана в последние годы активно работает над повышением авторитета первичных профсоюзных организаций и укреплением их правового статуса. В рамках этой работы представители Федерации посещают первички, чтобы оценить их соответствие требованиям законодательства в сфере трудовых отношений.

Коллективный договор СП ООО «Самаркандский автомобильный завод», заключенный между работодателем и работниками, является основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения на предприятии. Предприятие занимается производством автобусов, грузовых автомобилей, спецтехники и пикапов. В настоящее время здесь трудятся 1 476 членов профсоюза.

Работодатель полностью обеспечивает выполнение обязательств по охране труда. Работникам предоставляются спецодежда и средства индивидуальной защиты. Профсоюзный комитет совместно со специалистами отделов проводит обучение уполномоченных по охране труда и осуществляет постоянный контроль за соблюдением норм безопасности на производстве.

На предприятии побывали представители Федерации профсоюзов Узбекистана во главе с заместителем председателя Федерации Кобилжоном Киргизалиевым. В составе делегации были также технические инспекторы по труду. Проверка охватила вопросы соблюдения законодательства при оформлении и расторжении трудовых договоров, применения дисциплинарных взысканий, снятия штрафов, а также разработки графика ежегодных трудовых отпусков.

С участием профсоюзного комитета за прошлый год более 1 000 работников получили льготные путевки в санатории и лечебные учреждения. Помощь была оказана 654 ветеранам труда и наставникам. За счет средств профсоюза организованы бесплатные поездки в исторические города Ургенч, Хиву и Самарканд для 750 человек.

Особое внимание в ходе проверки уделялось устранению выявленных недоработок. Руководству предприятия были выданы соответствующие указания для устранения недостатков. На месте также прошли открытые обсуждения с рабочим и обслуживающим персоналом, в ходе которых заслушаны предложения сотрудников по улучшению трудовых отношений и охраны труда.

Шоира ШЕРОВА,
заместитель председателя профкома
СП ООО «СамАвто»

ПРАКТИКА ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ »

Одним из ключевых направлений деятельности профсоюзной организации предприятия, как и профсоюзов всей страны, является защита социальных интересов и прав работников, улучшение их благосостояния, создание рабочих мест, сокращение бедности и обеспечение стабильных источников дохода.

У ПРОФСОЮЗА ОСОБАЯ РОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» значительно расширил конституционные нормы о деятельности профсоюзов, установив комплекс прав и гарантий их реализации. Это нашло свое отражение в мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией ООО «UAT».

Стабильное социальное партнерство между администрацией и профсоюзной организацией играет важную роль в реализации мер социальной защиты работников. В коллективном договоре ежегодно предусматриваются значительные средства на организацию духовных, спортивных и культурно-массовых мероприятий, а также на улучшение условий труда и обеспечение безопасности.

На протяжении многих лет профсоюзная организация защищает интересы работников в вопросах оплаты и условий труда, увольнений и соблюдения трудового законодательства. Помощь профсоюзов распространяется не только на членов организации, но также на неработающих ветеранов труда и сотрудников, не состоящих в профсоюзе.

Профсоюз активно участвует в коллективных переговорах, заключении коллективных договоров и соглашений по охране труда, а также контролирует их выполнение. Совместно с администрацией профсоюз урегулирует трудовые споры и организует комиссии по охране труда, исполнению коллективного договора и социально-экономической защите работников.

Результаты этой работы говорят сами за себя: профсоюзная организация ООО «UAT» была удостоена высоких наград Федерации профсоюзов Узбекистана, заняв третье место в конкурсе «Самая образцовая первичная организация» в 2023 году и второе место в конкурсе «Самый лучший социальный партнер» в 2024 году.

Профсоюзы также активно участвуют в решении социальных проблем, используя внедренные методы работы по системам «Железная тетрадь», «Женская тетрадь» и «Молодежная тетрадь». На предприятии такие проблемы изучаются индивидуально и решаются своевременно с учетом мониторинга, направленного на помощь каждой семье, особенно женщинам и молодежи, нуждающимся в поддержке.

Особое внимание уделяется пожилым людям, лицам с инвалидностью, ветеранам труда и пенсионерам, оказавшимся в сложной ситуации. Забота о них придает деятельности профсоюзной организации новое содержание, становясь примером для молодежи — будущего нашей страны.

Лариса СКОПИНА,
председатель профкома ООО «UAT»

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ »

ГОРОД СТАНЕТ КРАШЕ

В Намангане реализован важный экологический проект в рамках инициативы «Яшил макон», направленной на улучшение окружающей среды. При участии городского управления строительства и жилищно-коммунального хозяйства высажено около 500 саженцев фруктовых деревьев и кустарников, заложен новый парк.

В мероприятии приняли участие представители городского хокимията, главный имам города и сотрудники строительного управления. Проект «Яшил макон», который превратился в общенациональное движение, делает Наманган еще более зеленым и привлекательным.

Особое внимание уделено системе полива. Для деревьев и кустарников установят фонтанчики, обеспечивающие регулярное орошение.

— Посадить дерево и создать парк, где смогут отдыхать люди, — это доброе и благородное дело, — отметил ветеран труда Содик Мадаминов. — Участие ветеранов в таких проектах становится примером для многих. Наша цель — внести свой вклад в благоустройство страны.

Новый парк не только улучшит экологическую обстановку в городе, но и предоставит жителям место для отдыха в тени деревьев.



Гули МАХКАМОВА
Фото автора

www.ishonch.uz facebook.com/ishonchgzt t.me/ishonchgz
www.ishonch.uz facebook.com/ishonchgzt t.me/ishonchgz

Методы борьбы с коррупцией в странах мира различны. Однако одним из самых широко распространенных является система комплаенс-контроля. Сегодня этой системой пользуются более чем в 100 странах. Например, законодательство Франции требует обязательного внедрения комплаенс-контроля на государственных предприятиях с капиталом более 800 тысяч евро, а в Великобритании данная система внедрена на более чем 700 предприятиях с государственным участием и капиталом в 1 миллиард фунтов стерлингов.

Мотивированные сотрудники не подвержены коррупции



На многих предприятиях нашей страны также применена данная система. Одним из них является АО «UzAuto Motors Powertrain», входящее в структуру «Узавтосаноат». На этом предприятии в 2020 году была организована служба комплаенс-контроля. Какую эффективность продемонстрировала служба за прошедший период? Каковы результаты в предотвращении незаконной деятельности? На эти и другие вопросы мы получили ответы в беседе с директором завода Саидазимом Гуломовым.

— Саидазим ака, расскажите нашим читателям более подробно о деятельности АО «UzAuto Motors Powertrain».



— Основная деятельность АО «UzAuto Motors Powertrain» началась в 2012 году. Сначала мы наладили выпуск двигателей для автомобилей марки Spark, а позже, при непосредственной поддержке АО «Узавтосаноат», приступили к производству двигателей для автомобилей Lacetti, Cobalt, Tracker. В 2022 году мы поставили 225 тысяч двигателей для автомобильной промышленности, а в 2023 году этот показатель составил 228 тысяч. На сегодняшний день у нас есть потенциал производить 415 тысяч двигателей в год. В декабре 2022 года запустили новую линию по производству двигателей CSS Prime. Мы производим цилиндровые блоки методом гравитационного литья в цехах сборки, механической обработки и литья. Эта технология является абсолютно новой не только для Узбекистана, но и для потребителей стран СНГ.

Кроме того, мы запустили цех по производству алюминиевых блоков с использованием прессов высокого давления мощностью 2 800 тонн. Этот проект позволяет нам почти вдвое увеличить поставки продукции на внутренний и внешний рынки по сравнению с прошлым годом. Ассортимент продукции на узбекском автомобильном рынке значительно расширился. Из Китая поступают электромобили, и интерес населения к ним велик. Тем не менее, интерес к автомобилям с двигателем внутреннего сгорания, включая автомобили «UzAuto Motors», остается высоким.

Поэтому наши производственные показатели из года в год продолжают расти. До конца 2024 года планируем довести количество произведенных двигателей до 270 тысяч. Мы экспортируем блоки двигателей на завод GM в городе Рамос (Мексика), а в Казахстане, на заводе в Кустанае, через «UzAuto Motors» наши двигатели поставляются методом SKD. Также продолжаем искать новые рынки. В Кыргызстане и Азербайджане ведется работа по созданию новых сборочных цехов «UzAuto Motors». Как только эти проекты начнут работу, приступим к поставкам двигателей и туда. В общем, объемы нашей работы не сокращаются.

На данный момент на нашем предприятии работают 1 300 специалистов и рабочих. Среди них большинство — местные кадры, но есть и иностранные сотрудники. На заводе строго соблюдаются внутренний трудовой распорядок и правила техники безопасности. Каждый, кто входит на наш завод, сначала знакомится с видео о правилах поведения и техники безопасности, а потом получает доступ на территорию.

— Основная тема нашего разговора — борьба с коррупцией на предприятии. Поэтому начнем с процесса приема сотрудников. Как отбираются кадры, подходящие для работы на заводе?

— Конечно, наш завод — одно из самых престижных предприятий страны. Его потенциал и будущее зависят от знаний и способностей сотрудников. Поэтому мы постарались внедрить прозрачную и справедливую систему, начиная с процесса приема на работу. В 2020 году на заводе АО «Узавтосаноат» и, следовательно, на нашем заводе внедрена служба комплаенс-контроля для борьбы с коррупцией. За прошедший период поняли, что ее внедрение приносит пользу нашему предприятию.

Руководитель системы комплаенс-контроля нашего завода подчиняется напрямую Наблюдательному совету. Их деятельность охватывает широкий спектр вопросов, начиная от закупок сырья и запчастей, государственных закупок, выявления и предотвращения финансовых рисков, до логистики и других сфер. Они всесторонне изучают проблемы и делают свои выводы. Если риски не будут своевременно выявлены и устранены, это в конечном итоге приведет к серьезным негативным последствиям для предприятия и всей системы.

Деятельность службы комплаенс-контроля отражается в достигнутых успехах, сэкономленных средствах и финансовых показателях нашего предприятия. Открытость и прозрачность нашей работы привели к улучшению атмосферы в коллективе. Это укрепило командный дух, повысило интерес и ответственность к работе и профессии.

Если говорить о приеме на работу, то кандидаты на трудоустройство могут оставить свои данные как в онлайн-режиме, так и традиционным способом. Специальный отдел изучает их резюме, если имеется вакансия, они приглашаются на собеседование. После успешного прохождения двух этапов тестирования и собеседования кандидат дополнительно проверяется службой комплаенс-контроля и после получения положительного заключения принимается на работу. Все этапы собеседований записываются на видео, чтобы процесс был максимально прозрачным и справедливым. Мы уделяем серьезное внимание не только знаниям и способностям кандидатов, но и их готовности соблюдать наши внутренние правила и дисциплину. Производственный процесс требует, чтобы каждое действие сотрудника влияло на качество продукции.

— Конфликты интересов могут возникнуть в любой системе закупок. Завод очень большой, объем закупок тоже соответствующий. В каких вопросах наиболее вероятны конфликты интересов, и как они предотвращаются?

— Как вы сами могли убедиться, наша система внутреннего контроля — организационная структура комплаенс полностью функционирует и охватывает все направления. Цель — не допустить кумовства, семейственности и конфликтов интересов в деятельности предприятия. Между сотрудниками и службой комплаенс-контроля нет барьеров. Это связано с тем, что служба комплаенс не является карательной или надзорной структурой предприятия. Она работает совместно с Департаментом комплаенс, мониторинга производственных и финансовых рисков АО «Узавтосаноат» с общей целью — предотвращение и устранение рисков.

Каждый наш сотрудник хорошо понимает, что коррупция наносит ущерб репутации и финансовому состоянию предприятия. Осознание этого среди работников — одно из достижений службы комплаенс-контроля и Департамента комплаенс, мониторинга производственных и финансовых рисков.

Коррупция влияет не только на предприятие или автомобильную промышленность, но и на инвестиционную привлекательность всей страны. Международные инвестиционные компании, выбирая деловых партнеров, обращают серьезное внимание на наличие системы комплаенс-контроля на предприятии. Поэтому у нас разработано специальное положение о службе комплаенс, в котором определены меры предотвращения и устранения рисков, включая борьбу с правонарушениями, финансированием терроризма, конфликтами интересов и другими угрозами.

Конфликты интересов могут возникнуть в процессе государственных закупок, тендеров, приобретения сырья и запчастей. Поэтому каждый контракт, заключаемый отделом закупок, проходит как внутренний аудит, так и проверку службой комплаенс. Если сотрудники замечают какие-либо риски в процессе рассмотрения тендерных предложений, сразу сообщают мне: «Эти две компании, участвующие в тендере, принадлежат родственникам — отцу, сыну или братьям». Мы оперативно изучаем ситуацию, объясняем владельцам компаний правила участия в тендерах и отстраняем их.

Один из таких случаев произошел, когда сотрудник отдела закупок пытался провести сделку через фирму своего брата. Это было своевременно выявлено службой комплаенс, и сделка была предотвращена. Сотрудник был уволен, а фирма отстранена от участия в тендерах. Причиной стало не только наличие конфликта интересов, но и завышение стоимости товара по сравнению с его реальной ценой. Если бы договор дошел до следующего этапа, это нанесло бы материальный ущерб заводу. Поэтому мы приняли строгие меры.

Такие случаи редки, но они бывают. Сотрудники службы комплаенс-контроля — настоящие профессионалы, и ни одна закупка не осуществляется без их изучения контрактов.

— Вы привели хороший пример работы службы комплаенс-контроля. В каких еще направлениях она действует?

После этого вопроса Саидазим Гуломов предложил услышать об их работе из первых уст и отвел нас в отдел комплаенс-контроля. Мы пообщались с руководителем отдела Дилшодом Саидмурадовым и менеджером отдела Мирлазизом Мирвасикий.

— У нас много направлений деятельности, — говорит Мирлазиз Мирвасикий. — Одно из них — контроль прозрачности процессов приема сотрудников, работы с персоналом, закупок, а также проведение пропагандистско-разъяснительной работы по борьбе с коррупцией. Каждый новый сотрудник заполняет декларацию о недопущении конфликта интересов. В этой декларации указываются данные о том, где работают близкие родственники, и другая важная информация. Например, если сотрудник является владельцем частного производственного предприятия, он обязательно должен это указать. Мы должны знать об этом, чтобы в будущем не возник конфликт интересов между заводом и этим предприятием. Также в декларации сотрудники указывают, если в аналогичных предприятиях работают их близкие, знакомые или друзья, чтобы информация, относящаяся к нашему заводу, не распространялась на другие.

Каждую неделю мы проводим учебные семинары для сотрудников на темы предотвращения коррупции, распознавания ее признаков, а также вопросов, связанных с дарением и получением подарков. Семинары проводятся по очереди для разных групп работников. В неделю участвует одна группа, а на следующей — другая. Ежегодно 9 декабря, в Международный день борьбы с коррупцией, на нашем заводе проводится день открытых дверей. В мероприятии участвуют студенты вузов, жители прилегающих махаллей, активисты. Мы рассказываем им о вреде коррупции для развития и знакомим с процессами, происходящими на нашем предприятии. Таким образом мы стремимся повысить уровень нетерпимости к коррупции как среди наших сотрудников, так и среди жителей близлежащих районов, расширяя их знания и представления в этой области.

На территории завода установлены камеры наблюдения. Каждое изделие, будь то большая техническая деталь или мелкая составляющая, имеет свой номер, по которому можно отследить, в какой смене, на каком этапе и каким сотрудником она была обработана. Если сотрудник недостаточно обработал деталь двигателя или из литейного цеха деталь была извлечена раньше положенного времени, это может повлиять на качество двигателя. Если сотрудник вовремя признает свою ошибку и сообщит об этом начальнику отдела, проблема решается быстро. Такие детали изымаются до того, как попадут на следующий этап производства.

Однако если ошибка не будет признана вовремя, в дальнейшем это может привести к серьезным последствиям, вина сотрудника уже не будет прощена. В таких случаях провинившийся сотрудник подвергается наказанию, так как на заключительном этапе тестирования можно обнаружить все недостатки деталей и точно установить, кто и на каком этапе допустил ошибку. Подобные случаи редки, но тем не менее мы на каждом еженедельном обучающем семинаре разъясняем сотрудникам, насколько важно выполнять свою работу качественно и как их действия могут повлиять на будущее завода.

Еще один важный момент — рабочие, участвующие в производстве, часто проходят ротацию. Цель ротации — не допустить привыкания сотрудников к выполнению только одной задачи или длительного выполнения физически более тяжелой работы, что может негативно сказаться на их здоровье.

— Строгие требования к выполнению обязанностей сотрудниками — это действительно хорошо. Соответствует ли социальная защита работников этим высоким требованиям?

— Как руководитель хотел бы отметить один важный момент, — говорит Саидазим Гуломов. — Мы говорим о борьбе с коррупцией. Следует подчеркнуть, что если сотрудник работает в условиях, соответствующих его труду, получает достойное вознаграждение и заработную плату, то он будет далек от коррупции. Как руководитель всегда стремлюсь достойно мотивировать наших сотрудников.

На нашем заводе работники, уходящие в ежегодный отпуск, заранее получают отпускные средства на отдельную пластиковую карту. На праздники выплачиваются премии, а каждый месяц в зависимости от производительности начисляются дополнительные выплаты к зарплате. Кроме того, дважды в год мы предоставляем материальную помощь в виде продовольственных товаров.

Национальные праздники — Навруз, День независимости, День защиты детей, Международный день семьи отмечаются совместно с коллективом. Профсоюз организует различные интересные мероприятия, посвященные этим датам, на которые приглашаются семьи сотрудников, их дети. У нас есть собственные спортивные площадки, где сотрудники могут играть в баскетбол, волейбол, футбол. Работники после смены по договоренности занимаются любимыми видами спорта, чаще всего футболом. У нас даже есть футбольная команда, составленная из лучших игроков, которая защищает честь нашего завода в соревнованиях среди предприятий системы «Узавтосаноат».



— Насколько тщательно контролируется качество продукции в производственном процессе?

— Конечно, это важный аспект, — говорит Мирлазиз Мирвасикий. — У нас есть два формата работы. Первый — офисные сотрудники. Среди них 3–4 руководителя и бухгалтеры работают в отдельных кабинетах, остальные — в открытом пространстве. Видно, кто во сколько приходит на работу и чем занимается. Нарушителей дисциплины привлекают к ответственности в установленном порядке. В целом, все привыкли к дисциплине, и в этом плане проблем не возникает.

Второй формат — это рабочие, непосредственно участвующие в производственном процессе. Они работают по сменам, так как завод работает круглосуточно. Сотрудники перед началом работы проходят обучение, чтобы быть готовыми к своим задачам. Такие процессы, как затяжка шинных узлов или сборка деталей, соответствуют нашим стандартам. Например, в цехах обязательно надеваются защитные очки, а для работы с шинами есть свои правила, которые предотвращают нагрузки на спину. Некоторые кандидаты показывают нетерпимость к установленным правилам еще на этапе экзаменов. С такими кандидатами мы сразу прощаемся, так как их поведение может стать причиной ошибок в будущем. Несоблюдение правил в производственном процессе может повлиять на качество продукции.

Трудолюбивый сотрудник на нашем предприятии оценен по достоинству. Среди кандидатов на трудоустройство многие говорят, что хотят работать у нас по рекомендации родственников или знакомых, которые уже трудятся на заводе. Это радует. Значит, условия, созданные на предприятии, заработная плата и система поощрений устраивают наших сотрудников, и они рекомендуют работать здесь своим знакомым. Только после успешного прохождения всех испытаний мы принимаем новых сотрудников в наш коллектив. В будущем мы также будем придерживаться дисциплины и поддерживать добрые традиции, делая все возможное, чтобы наша отрасль оставалась свободной от коррупции.

— Спасибо за содержательную беседу! Удачи вам!

Зебо НАМОЗОВА

На правах рекламы

O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi
Учредитель: Федерация профсоюзов Узбекистана

Главный редактор **Хусан ЭРМАТОВ**
Ответственный за выпуск **Джахонгир НАХАНОВ**
Электронная почта: **ishonch1991@yandex.uz**
ISSN 2010-5010
Подписной индекс 135
Цена договорная.

Газета зарегистрирована в Узбекском агентстве по печати и информации 17 января 2009 года. Регистрационный № 0117. Объем — 2 печатных листа. Способ печати офсетный. Формат А-2.

Отдел защиты социально-экономических прав работников, отдел культурно-массовой, спортивной работы и молодежи — 71-256-13-64.

Адрес редакции: 100165, г. Ташкент, ул. Бухоро, 24.

Использование материалов, размещенных в газете **«Ishonch-Доверие»**, разрешается при указании источника. **Мнение редакции может не совпадать с мнением автора.**

Дежурный **Б. Муртазаева**
Корректор **Л. Лесниченко**
Верстальщик **В. Шевнин**

Общий тираж 3963 экз.
ИПАК «Шарк». Заказ № Г-1212. Тираж 1511 экз.
«Шарк», адрес предприятия: г. Ташкент, ул. Буюк Турон, 41.
ООО «Poligraf-Press» Заказ № 741. Тираж 748 экз.
«Poligraf-Press», г. Маргилан, ул. Туркистон д. 236-«б»
ООО «Эрудит» Заказ № 657. Тираж 1704 экз.
ООО «Эрудит», г. Самарканд, ул. Спитамена, 270.
Время подписания в печать по графику — 13.00 Подписано в 19.00

1 2 3 4 5 6