

## РАЗДЕЛ ТРЕТИЙ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ КАБИНЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

## 46 Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта

В соответствии с Законом Республики Узбекистан «О железнодорожном транспорте» и во исполнение постановления Президента Республики Узбекистан от 15 июля 2013 г. № ПП–2003 «Об утверждении планов разработки нормативно-правовых и иных актов, направленных на реализацию отсылочных норм законов» Кабинет Министров **постановляет**:

1. Утвердить Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Премьер-министра Республики Узбекистан Б.И. Закирова.

**Премьер-министр  
Республики Узбекистан**

**Ш. МИРЗИЁЕВ**

г. Ташкент,  
17 января 2014 г.,  
№ 8

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к постановлению Кабинета Министров  
от 17 января 2014 года № 8

### ПОЛОЖЕНИЕ о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Узбекистан

#### И. Общие положения

1. Железнодорожный транспорт входит в транспортную систему Республики Узбекистан и призван обеспечивать своевременное, полное и качественное удовлетворение потребностей физических и юридических лиц в железнодорожных перевозках.

В целях обеспечения безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного иму-

щества, а также предупреждения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью пассажиров, от работников предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта требуется слаженность, высокая организованность в работе и безукоризненное выполнение трудовых обязанностей.

Нарушение дисциплины на железнодорожном транспорте создает угрозу жизни и здоровью людей, безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, а также приводит к невыполнению договорных обязательств.

2. Настоящее Положение разработано во исполнение статьи 18 Закона Республики Узбекистан «О железнодорожном транспорте» и, основываясь на требованиях Трудового кодекса Республики Узбекистан, определяет особые условия соблюдения дисциплины работниками железнодорожного транспорта и меры дисциплинарного воздействия в случае нарушения таких условий.

3. Настоящее Положение распространяется на всех работников предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта (далее — работники), за исключением работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, общественного питания на железнодорожном транспорте (к указанной категории работников не относятся работники вагонов-ресторанов), сельского хозяйства, медико-санитарных и образовательных учреждений, спортивных и детских учреждений, пансионатов и домов отдыха.

4. Дисциплина работников железнодорожного транспорта состоит в строгом соблюдении ими порядка, правил и норм, установленных действующим законодательством, в выполнении приказов (распоряжений) и указаний руководителей предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта (далее — руководители), а также обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами (контрактами).

5. Работники обязаны:

а) обеспечивать безопасность движения поездов и маневровой работы, своевременную доставку пассажиров и грузов, соблюдать график движения поездов, сокращать простои подвижного состава;

б) беречь технические средства железнодорожного транспорта (локомотивы, вагоны, путь, средства сигнализации, связи, электроснабжения и другие), а также оборудование, материалы и объекты железнодорожного транспорта, обеспечивать сохранность перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, принимать меры по предупреждению и пресечению их хищения, утраты и порчи;

в) выполнять правила и нормы по охране труда, технике безопасности, охране окружающей природной среды;

г) проявлять заботу о пассажирах, обеспечивая высокую культуру их обслуживания;

д) знать и выполнять требования настоящего Положения.

6. Руководители обязаны:

а) правильно организовывать работу подчиненных, четко отдавать при-

казы (распоряжения) и указания, проверять их точное и своевременное исполнение, уделяя особое внимание вопросам организации безопасности движения поездов и маневровой работы, обеспечивать внедрение научной организации труда и управления;

б) обеспечивать соблюдение режима экономии, соблюдение финансовой дисциплины и выполнение договорных обязательств, рациональное и эффективное использование материальных ресурсов, сохранность перевозимых грузов, багажа и вверенного имущества, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их утрате, порче и хищению;

в) обеспечивать соблюдение трудовой и технологической дисциплины среди работников, создание здоровых и безопасных условий труда, быть чуткими к людям, их нуждам и запросам, поощрять отличившихся по службе работников и строго взыскивать с нарушителей дисциплины;

г) подавать пример добросовестного отношения к выполнению служебного долга, а также достойного поведения на службе и вне ее;

д) ознакомить подчиненных под роспись с настоящим Положением.

7. Работники железнодорожного транспорта при исполнении трудовых обязанностей должны быть одеты по форме, если для них не установлена специальная производственная одежда.

## II. Поощрения

8. Работники поощряются за образцовое выполнение трудовых обязанностей, улучшение качества работы, повышение производительности труда, новаторство, инициативу, обеспечение сохранности перевозимых грузов и багажа, бережное отношение к иному вверенному имуществу, продолжительную и безупречную работу.

9. Для работников применяются следующие виды поощрений:

а) объявление благодарности;

б) выдача премии;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение Почетной грамотой;

д) присвоение звания лучшего работника по профессии или других званий за успехи в работе с вручением памятного знака и выплатой денежного вознаграждения.

Для работников могут применяться и иные поощрения, предусмотренные отраслевыми соглашениями, коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка.

За особые трудовые заслуги работники представляются в установленном порядке к государственным наградам Республики Узбекистан.

Допускается применение одновременно нескольких видов поощрений.

Заработная плата, премии, доплаты, надбавки, предусмотренные системой оплаты труда, к видам поощрения не относятся.

10. Поощрение объявляется приказом.

11. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

### III. Дисциплинарная ответственность

12. Виновное нарушение дисциплины работником при исполнении трудовых обязанностей является дисциплинарным проступком.

13. Дисциплинарное взыскание может налагать руководитель, имеющий право приема на работу работника, совершившего дисциплинарный проступок.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

14. Руководитель обязан до применения дисциплинарного взыскания всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах допущенного нарушения, предварительно затребовав от работника, совершившего это нарушение, письменное объяснение.

Отказ от дачи письменного объяснения оформляется актом, подписанным непосредственным начальником и двумя работниками соответствующего предприятия, учреждения и организации, и не освобождает виновного от дисциплинарной ответственности.

При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующую работу и поведение работника, совершившего проступок.

При применении дисциплинарного взыскания руководитель должен соблюдать правила служебной этики и не допускать унижения достоинства работника, совершившего дисциплинарный проступок.

15. За нарушение дисциплины к виновному работнику применяются следующие виды дисциплинарных взысканий:

а) выговор;

б) штраф в размере не более тридцати процентов среднего месячного заработка. Правилами внутреннего распорядка могут быть предусмотрены случаи наложения на работника штрафа в размере не более пятидесяти процентов среднего месячного заработка;

в) прекращение трудового договора.

Прекращение трудового договора может быть применено за систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей или однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей. Систематическим нарушением признается повторное нарушение работником своих трудовых обязанностей, совершенное в течение года со дня привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности за предыдущее нарушение трудовых обязанностей. Однократным грубым нарушением трудовых обязанностей является действие работника, создавшее угрозу безопасности движения поездов, маневровой работы, жизни и здоровью людей или приведшее к необеспечению сохранности грузов, багажа и вверенного ему имущества.

Работник, появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не допускается к работе в этот день (смену). Отстранение работника от работы без оснований влечет за собой привлечение к ответственности виновного должностного лица, в соответствии с действующим законодательством.

16. Перечень однократных грубых нарушений работником своих трудовых обязанностей предусмотрен в Правилах внутреннего трудового распорядка соответствующего предприятия, учреждения и организации.

Перечень однократных грубых нарушений дисциплины, создавших угрозу безопасности движения поездов, маневровой работы, жизни и здоровью людей или приведшего к необеспечению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества, а также категории работников, трудовой договор с которыми прекращается без согласования с профсоюзным комитетом, утверждается руководителем соответствующего предприятия, учреждения и организации по согласованию с профсоюзной организацией.

Представление руководителя о даче согласия на прекращение трудового договора с работником за систематическое или однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей профсоюзный комитет рассматривает в десятидневный срок и сообщает о принятом решении в письменной форме.

17. Дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени комиссионного расследования и установления круга виновных лиц в том или ином проступке.

Во всех случаях дисциплинарное взыскание не может налагаться позднее шести месяцев, а по результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности — не позднее двух лет со дня совершения проступка. В этот срок не включается время производства по делу в уголовном порядке.

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарное взыскание. Руководитель, применивший дисциплинарное взыскание, может до истечения срока действия дисциплинарного взыскания снять его по собственной инициативе, по ходатайству трудового коллектива или в связи с обращением виновного работника.

18. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку. В случае отказа работника от подписи составляется акт за подписью трех работников соответствующего предприятия, учреждения и организации.

19. Нарушение порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности влечет за собой отмену или изменение приказа (распоряжения).

20. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего дисциплинарный проступок, от иной ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

21. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке,

установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Трудовые споры работников по вопросам дисциплинарных взысканий рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан.

Работник вправе, по своему выбору, обратиться в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в суд за разрешением трудового спора.

Обжалование приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания не приостанавливает его исполнение.