
O'zbekiston Respublikasi, 100029, Toshkent shahar, Buxoro ko'chasi, 24-uy
tel.: (0-371) 252-21-18, faks: (0-371) 256-47-97, E-mail: info@sfp.uz, www.kasaba.uz, sfpu@exat.uz

№ БМ - 03/559

« 06 » май 20 26 yil

**Членским организациям
Конфедерации профсоюзов стран
Центральной Азии**

Федерация профсоюзов Узбекистана свидетельствует свое глубокое уважение и искреннюю признательность за ваш вклад в развитие регионального сотрудничества и укрепления профсоюзного движения.

В приложении к данному письму направляются постановления заседания Совета профсоюзов стран Центральной Азии, прошедшего 27 апреля 2026 года в городе Ташкенте, в электронном виде (в формате PDF).

**Заместитель председателя
Федерации профсоюзов Узбекистана**



Б.Махмадалиев



ПОВЕСТКА ДНЯ

Общего собрания Совета профсоюзов стран Центральной Азии

27 апреля 2026 г.

г.Ташкент

1.	Об обращении Конфедерации профсоюзов Монголии. Докладчик: Рафиков К.М. - председатель Федерации профсоюзов Узбекистана
2.	О практике национального трехстороннего социального диалога в странах Центральной Азии. Докладчики: Исаев М.Н. - заведующий отделом защиты социально-экономических интересов трудящихся аппарата Федерации профсоюзов Узбекистана; Айбосынов К.Б. - советник председателя Федерации профсоюзов Республики Казахстан; Файзизода И. - первый заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов Таджикистана; Дауталиева Б.З. - главный специалист Управления международного сотрудничества и протокола Федерации профессиональных союзов Кыргызстана.
3.	Роль профсоюзов в создании благоприятных психосоциальных условий труда в странах Центральной Азии. Докладчики: Гаибназарова Н.Б. - заведующая отделом охраны труда аппарата Федерации профсоюзов Узбекистана; Жумаш Н.К. - руководитель аппарата Федерации профсоюзов Республики Казахстан; Файзизода И. - первый заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов Таджикистана.
4.	Формирование позиции профсоюзов стран Центральной Азии в платформенной экономике. Докладчик: Махмадалиев Б.Х. - заместитель председателя Федерации профсоюзов Узбекистана
5.	О преобразовании Совета профсоюзов стран Центральной Азии в Конфедерацию профсоюзов стран Центральной Азии и утверждение Устава. Докладчик: Рафиков К.М. - председатель Федерации профсоюзов Узбекистана Даулеталин С.Т. - председатель Федерации профсоюзов Республики Казахстан Джумадилде уулу М. - председатель Федерации профессиональных союзов Кыргызстана

	<p>Файзизода И. - первый заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов Таджикистана</p> <p>Горчинсурэн А. - почётный президент Конфедерации профсоюзов Монголии;</p>
6.	<p>Об избрании Генерального секретаря Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии.</p> <p>Докладчик: Джумадилде уулу М. - председатель Федерации профессиональных союзов Кыргызстана</p> <p>Файзизода М. - первый заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов Таджикистана</p>
7.	<p>О выборах состава Генерального совета Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии.</p> <p>Докладчик: Рафииков К.М. - председатель Федерации профсоюзов Узбекистана</p>
8.	<p>Об утверждении состава Исполнительного комитета Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии.</p> <p>Докладчик: Даулеталин С.Т. - председатель Федерации профсоюзов Республики Казахстан</p>
9.	<p>О создании рабочего аппарата Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии, об утверждении его штатов и определении источника финансирования.</p> <p>Докладчик: Рафииков К.М. - председатель Федерации профсоюзов Узбекистана</p>



COUNCIL OF TRADE UNIONS
OF CENTRAL ASIA

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ СОВЕТА ПРОФСОЮЗОВ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

27 апреля 2026 г.

№ 4

г. Ташкент

О заявлении Совета профсоюзов стран Центральной Азии по вопросу формирования международной трудовой нормы о достойном труде в платформенной экономике

В целях содействия обеспечению достойного труда для работников цифровых платформ, равенства доходов и снижения неформальной занятости, поддержки усилий Международной Конфедерации Профсоюзов, направленных на принятие Международной организацией труда международного договора, имеющего юридическую силу (Конвенция сопровождаемая Рекомендацией) Общее собрание Совета профсоюзов стран Центральной Азии **постановляет**:

1. Одобрить заявление Совета профсоюзов стран Центральной Азии по вопросу формирования международной трудовой нормы о достойном труде в платформенной экономике (приложение 1).

2. Направить текст заявления в Международную Конфедерацию профсоюзов и Международную Организацию Труда.

Председательствующий

 К. Рафиков



ЗАЯВЛЕНИЕ

СОВЕТА ПРОФСОЮЗОВ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

по вопросу формирования международной трудовой нормы о достойном труде в платформенной экономике

Совет профсоюзов стран Центральной Азии, представляя интересы миллионов трудящихся региона, заявляет о своей консолидированной позиции в отношении разработки международной трудовой нормы о достойном труде в платформенной экономике.

В условиях стремительного развития цифровых платформ в странах Центральной Азии, вовлекающих значительное число работников, прежде всего молодежи и трудовых мигрантов, отсутствие четких и обязательных международных стандартов создает серьезные риски для социальной стабильности и устойчивого развития рынка труда.

Платформенная занятость, провозглашаемая как гибкая и инновационная форма труда, на практике зачастую сопровождается отсутствием базовых трудовых и социальных гарантий, чрезмерной продолжительностью рабочего времени, отсутствием социальной защиты и непрозрачным алгоритмическим управлением.

Совет профсоюзов стран Центральной Азии выражает глубокую обеспокоенность тем, что без принятия сильной и юридически обязательной международной Конвенции существует риск формирования широкого слоя работающих бедных, лишенных достойных условий труда и социальной защиты.

В этой связи Совет профсоюзов стран Центральной Азии считает необходимым закрепление в будущей Конвенции следующих ключевых положений:

1. Обязательный и недвусмысленный характер норм. Будущая Конвенция должна содержать четкие и юридически обязательные положения, направленные на устранение правового вакуума в сфере платформенной занятости.

2. Универсальность фундаментальных прав в сфере труда. Все работники платформ, независимо от их статуса, должны подпадать под действие основополагающих принципов и прав в сфере труда, включая:

- свободу объединения;
- право на коллективные переговоры;
- участие в социальном диалоге, в том числе на трансграничном уровне;
- право на безопасные и благоприятные условия труда;
- запрет дискриминации, принудительного и детского труда. *Государства-члены обязаны обеспечить условия для реализации этих прав.*

3. Расширенная сфера действия и презумпция трудовых отношений. Конвенция должна распространяться на всех работников платформ, включая лиц, формально отнесенных к самозанятым. Необходимо закрепить правовую презумпцию наличия трудовых отношений, при которой бремя доказывания иного статуса возлагается на платформу.

4. Регулирование алгоритмического управления и обеспечение безопасности труда. Цифровые платформы обязаны обеспечивать прозрачность алгоритмов, влияющих на условия труда, и нести ответственность за безопасность работников. Должны быть гарантированы:

- право на человеческое вмешательство при принятии решений, влияющих на занятость;
- обязательная оценка рисков для физического и психосоциального здоровья;
- участие профсоюзов в разработке и внедрении систем управления.

5. Справедливая оплата труда и учет рабочего времени. Рабочее время должно включать весь период доступности работника на платформе, включая время ожидания заданий. Недопустимы комиссии и сборы, снижающие доход работников. Платформы обязаны компенсировать все расходы, связанные с выполнением работы, а также амортизацией транспорта, связи и медосмотров. Должна быть обеспечена прозрачность принципов работы алгоритмов, которые распределяют заказы и устанавливают тарифы, чтобы избежать скрытой дискриминации.

6. Социальная защита и доступ к правосудию. Все работники платформ должны иметь доступ к системам социального обеспечения, включая пенсионные выплаты, пособия по временной нетрудоспособности и защите материнства. Интернет-платформы должны выступать налоговыми агентами, которые автоматически удерживают и перечисляют социальные платежи в момент оплаты услуги клиентом. Разрешение трудовых споров должно осуществляться в юрисдикции страны проживания работника.

7. Защита персональных данных работников. Необходимо гарантировать:

- право на переносимость данных;
- защиту от вмешательства в частную жизнь;
- запрет на мониторинг профсоюзной деятельности. *Данные, создаваемые в процессе труда, должны принадлежать работнику.*

Совет профсоюзов стран Центральной Азии подчеркивает, что формирование международной трудовой нормы в данной сфере является исторически важным шагом, который определит будущее труда в условиях цифровой экономики.

Мы призываем государства-члены, социальных партнеров и международное сообщество поддержать принятие сильной, эффективной и юридически обязательной Конвенции, способной обеспечить достойный труд, социальную справедливость и защиту прав работников платформ.

Совет профсоюзов стран Центральной Азии подтверждает свою готовность к конструктивному участию в международном диалоге и отстаиванию интересов трудящихся региона.

Председатель СПСЦА

Кудратилла Рафиков



27.04.2025г.



COUNCIL OF TRADE UNIONS
OF CENTRAL ASIA

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ СОВЕТА ПРОФСОЮЗОВ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

27 апреля 2026 г.

№ 5

г.Ташкент

О преобразовании Совета профсоюзов стран Центральной Азии в Конфедерацию профсоюзов стран Центральной Азии

В целях повышения статуса и укрепления роли Совета профсоюзов стран Центральной Азии на международной арене и в профсоюзном движении, а также дальнейшего совершенствования его деятельности Общее собрание Совета профсоюзов стран Центральной Азии **постановляет:**

1. Преобразовать Совет профсоюзов стран Центральной Азии в Конфедерацию профсоюзов стран Центральной Азии.
2. Утвердить Устав Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии согласно приложению №1.
3. Установить, что Конфедерация профсоюзов стран Центральной Азии является правопреемником Совета профсоюзов стран Центральной Азии.

Председательствующий

 **Ж. Рафиков**

**УСТАВ
Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии**

I. Общие положения

1. Настоящий Устав определяет статус, цели, задачи и основные направления деятельности, права и обязанности, порядок организации и финансирования деятельности Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии (далее - Конфедерация).
2. Конфедерация является негосударственной некоммерческой организацией в организационно-правовой форме учреждения.
3. Конфедерация осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией и законами Республики Узбекистан, постановлениями палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, актами Президента Республики Узбекистан и Кабинета Министров Республики Узбекистан, настоящим Уставом и другими актами законодательства.
4. Конфедерация в своей деятельности основывается на принципах добровольности, законности, коллегиальности, равноправия, гласности, гендерного равенства и самоуправления.
5. Конфедерация приобретает статус юридического лица с момента ее государственной регистрации, осуществленной в установленном законодательством порядке.
Права и обязательства Конфедерации в качестве юридического лица реализуются органами Конфедерации и должностными лицами в рамках полномочий, определенных в Уставе.
6. Для достижения целей своей деятельности Конфедерация может заключать договоры с другими юридическими и физическими лицами, иметь имущественные и личные неимущественные права и участвовать в суде в качестве истца и ответчика.
7. Конфедерация может иметь свое наименование, печать и штампы, а также зарегистрированную в установленном порядке символику, свои национальные и валютные счета в банке, а также другую атрибутику и реквизиты, необходимые для его деятельности.

8. Конфедерация осуществляет свою деятельность на международном уровне в соответствии с настоящим Уставом, и русский язык является языком внутреннего делопроизводства.

9. Конфедерация для достижения своих уставных целей и задач сотрудничает с международными объединениями профсоюзов, может вступать в члены национальных и международных организаций и выходить из них, заключать соглашения о сотрудничестве.

10. Срок деятельности Конфедерации не ограничен.

11. Официальное наименование Конфедерации:

а) на государственном языке:

Марказий Осиё мамлакатлари касаба уюшмалари Конфедерацияси -
МОНКУК

б) на английском языке:

Confederation of Trade Unions of Central Asian countries - CTUCAC

в) на русском языке:

Конфедерация профсоюзов стран Центральной Азии – КПСЦА

12. Местонахождение (почтовый адрес) постоянно действующего руководящего органа Конфедерации: город Ташкент, улица Бухара, дом 24.

II. Основные цели, задачи и функции Конфедерации

13. Основной целью деятельности Конфедерации является объединение усилий Участников по защите профессиональных и иных законных прав и интересов работников, а также прав и гарантий деятельности профсоюзов, содействие укреплению международной солидарности профсоюзов.

14. Конфедерация для достижения целей выполняет следующие задачи:

обеспечение взаимодействия членских организаций Конфедерации (далее - Участники) в сфере деятельности профсоюзов;

содействие установлению и развитию взаимовыгодного сотрудничества между Участниками;

продвижение в регионах Концепции достойного труда МОТ и Целей ООН в области устойчивого развития;

совместное участие в глобальных кампаниях, проводимых по инициативе Международной конфедерации профсоюзов, Все-

Европейского Регионального Совета МКП (ВЕРС) и Всеобщей конфедерации профсоюзов (ВКП);

участие в развитии интеграционных процессов и совершенствовании нормативной базы в трудовой и других, связанных с ним сферах;

разработка и представление солидарных позиций участников Конфедерации в международных объединениях профсоюзов;

выражение согласованной позиции в международных организациях при обсуждении проблем в сфере труда (трудовая миграция, детский труд, принудительный труд и др.);

повышение роли профсоюзов и эффективности принимаемых мер в регулировании отношений между работниками и работодателями исходя из интересов трудящихся, в том числе трудовых мигрантов и членов их семей;

содействие расширению трудовых и социально-экономических прав и гарантий работников, развитию гендерной политики в обществе и укреплению солидарности профсоюзов.

III. Права и обязанности Конфедерации

15. Конфедерация для осуществления поставленных целей и задач имеет следующие права:

представление и защита своих законных интересов перед государственными и общественными организациями;

инициирование вопросов в различных сферах общественной жизни, в том числе в рамках основной уставной деятельности Конфедерации;

проведение семинаров, конференций, симпозиумов, тренингов, встреч и других программ и мероприятий в рамках уставной деятельности, участие в таких мероприятиях, а также направление своих представителей в служебные командировки для выполнения задач, вытекающих из интересов Конфедерации;

участие в деятельности местных и зарубежных организаций, близких к целям и задачам Конфедерации, в реализации местных и международных проектов и программ;

распространение информации о своей деятельности в порядке, установленном законодательством;

учреждение средств массовой информации и налаживание издательской деятельности в порядке, установленном законодательством;

учреждение и проведение в установленном порядке государственной регистрации собственной символики и других обозначений;

создание в установленном порядке филиалов и представительств;

установление международных отношений и связей с международными организациями и подписание соответствующих соглашений.

Конфедерация имеет и иные права, установленные законодательством.

16. Обязанности Конфедерации:

соблюдение законодательства и учредительных документов;

обеспечение свободы ознакомления Участников с информацией об использовании ими своего имущества и денежных средств, включая источники финансирования:

заблаговременное уведомление регистрирующего органа о планируемых мероприятиях и предоставление его представителю свободного доступа к проводимым мероприятиям в установленном порядке;

уведомление регистрирующего органа об организации визитов представителей негосударственной некоммерческой организации в зарубежные страны, связанных с деятельностью негосударственной некоммерческой организации;

уведомление регистрирующего органа о денежных средствах и имуществе, полученных от иностранных государств, международных и иностранных организаций, граждан иностранных государств или по их поручению от других лиц (за исключением денежных средств и имущества, полученных от Участников);

представление в регистрирующий орган, органы государственной налоговой службы и органы государственной статистики отчетов о своей деятельности в установленном порядке.

Конфедерация несет и иные обязанности, установленные законодательством.

IV. Участники Конфедерации

17. Участниками Конфедерации по решению Конгресса могут быть объединения профессиональных союзов стран Центральной Азии и других государств, признающие настоящий Устав.

Учредители являются Участниками данной Конфедерации.

18. Права Участников Конфедерации:

участие в деятельности Конфедерации, внесение предложений по реализации уставных целей и задач;

непосредственное участие в подготовке и проведении мероприятий, проводимых Конфедерацией;

использование имущества Конфедерации при осуществлении мероприятий по реализации уставных целей;

выход из Конфедерации по собственной инициативе;
иные права, предусмотренные законодательством.

19. Обязанности Участников Конфедерации:

соблюдение требований, установленных Уставом, и добросовестное исполнение своих обязанностей;

поддержка деятельности Конфедерации, постоянное и активное участие в реализации его целей и задач;

оказание всестороннего содействия в укреплении статуса Конфедерации и повышении его роли в Центральной Азии, а также участие в мероприятиях, организуемых Конфедерацией;

недопущение действий, ущемляющих интересы Конфедерации и его Участников;

иные обязанности, предусмотренные законодательством.

20. Выход из Конфедерации осуществляется:

добровольно на основании письменного заявления участника. В таком случае принимается решение Генерального совета Конфедерации о констатации факта выхода Участника из состава Конфедерации. Также может быть принято решение о регулировании последствий его выхода из состава Конфедерации;

в случаях нарушения требований законодательных актов Республики Узбекистан, настоящего Устава путем исключения из числа участников по решению Конгресса.

Участник обязан письменно уведомить Генерального секретаря Конфедерации о своем выходе из состава Конфедерации по собственной инициативе. К уведомлению должна быть приложена копия решения, принятого компетентным руководящим органом Участника, с указанием причины выхода из Конфедерации.

Решение Участника о выходе из Конфедерации рассматривается на Конгрессе Конфедерации в двухмесячный срок, и копия принятого решения направляется заявителю в течение 3 (трех) рабочих дней. До этого момента Участник обязан выполнять требования учредительных документов Конфедерации.

V. Руководящие органы Конфедерации

21. Руководящими органами Конфедерации являются:

Конгресс - высший руководящий орган Конфедерации;

Генеральный совет Конфедерации - постоянно действующий коллегиальный руководящий орган

Исполнительный комитет Конфедерации - исполнительный орган, осуществляющий текущее руководство в период между Конгрессами;

Генеральный секретарь - лицо, осуществляющее единоличное руководство деятельностью Конфедерации в период между заседаниями Исполнительного комитета.

Конгресс состоит из делегатов Участников. Количественный состав Конгресса и количество делегатов от каждого Участника устанавливается органом, созывающим Конгресс.

Генеральный секретарь Конфедерации и первые руководители членских организаций по должности являются делегатами Конгресса.

Заседание Конгресса проводится не менее одного раза в 5 (пять) лет.

На Конгрессе может быть принято решение о сохранении полномочий делегатов до очередного заседания Конгресса. В случае необходимости Участник вправе пополнить состав своих представителей в Конгрессе.

На заседаниях Конгресса председательствует Генеральный секретарь Конфедерации.

Внеочередное заседание Конгресса может быть созвано по требованию не менее 2/3 (двух третей) членов, а также по инициативе Генерального секретаря.

Генеральный секретарь уведомляет членов Конфедерации о дате, месте, времени и повестке дня очередного, а также внеочередного заседания Конгресса не менее чем за 30 (тридцать) календарных дней до даты его проведения. Этот срок может быть сокращен по согласованию с участниками.

Конгресс считается правомочным, если на его заседании участвуют не менее $\frac{3}{4}$ (три четверти) делегатов.

Решения Конгресса принимаются большинством голосов делегатов, а решения по вопросам, входящим в его исключительные полномочия, считаются принятыми, если за данное решение проголосовало не менее 2/3 (двух третей) делегатов, присутствующие на заседании Конгресса.

Допускается участие в работе Конгресса представителей национальных профсоюзных центров, не являющихся Участником Конфедерации, в качестве наблюдателя.

Конгресс может рассмотреть любые вопросы, касающиеся деятельности Конфедерации и принять соответствующее решение.

22. К исключительным полномочиям Конгресса относится решение следующих вопросов:

утверждение Устава Конфедерации, внесение в него изменений и дополнений;

определение размера и порядка уплаты членских взносов в Конфедерацию;

утверждение состава Генерального совета Конфедерации по принципц прямого делегирования по решению соответствующего Участника

избрание и освобождение от должности Генерального секретаря; сотрудничество с международными и местными неправительственными некоммерческими организациями и другими объединениями, принятие решений о вступлении в них и выходе из них; открытие представительств, филиалов и других структур Конфедерации;

утверждение положений о представительствах и филиалах; определение стратегических целей Конфедерации, разработка и реализация перспективных программ и годового плана работы; принятие решения о реорганизации Конфедерации; принятие решения о ликвидации Конфедерации; назначение ликвидационной комиссии при ликвидации Конфедерации по согласованию с регистрирующим органом.

В отдельных случаях заседания Конгресса, Генерального совета и Исполнительного комитета могут проводиться в режиме видеоконференцсвязи с использованием информационно-телекоммуникационных технологий, позволяющих выявить волеизъявление участвующих в его работе членов и использовать соответствующие системы подсчета голосов.

23. Генеральный совет Конфедерации

Генеральный совет утверждается на Конгрессе из числа по 3 (три) представителей от каждого Участника.

Состав Генерального совета формируется путем прямого делегирования представителей Участников решением полномочного органа Участника.

Генеральный секретарь Конфедерации и действующие первые руководители членских организаций по должности являются членами Генерального совета. Данные должностные лица входят в состав квоты, установленной абзацем первой данного пункта.

Заседание Генерального совета проводится не менее одного раза в год и считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 его членов.

На заседаниях Генерального совета председательствует Генеральный секретарь Конфедерации.

Внеочередное заседание Генерального совета может быть созвано по требованию не менее 2/3 (двух третей) его членов, а также по инициативе Генерального секретаря.

Генеральный секретарь уведомляет членов Генерального совета о дате, месте, времени и повестке дня очередного, а также внеочередного заседания Генерального совета не менее чем за 15 (пятнадцать) календарных дней до даты его проведения. Этот срок может быть сокращен по согласованию с участниками.

Генеральный совет считается правомочным, если на его заседании участвуют не менее 2/3 (двух третей) его членов.

Решения Генерального совета принимаются большинством голосов его членов.

Генеральный совет может рассмотреть любые вопросы, касающиеся деятельности Конфедерации, за исключением отнесенных к исключительно компетенции Конгресса, и принять соответствующее решение.

Полномочиями Генерального совета являются:

принятие решения о приеме новой организации-члена (участника) в Конфедерацию, выходе из нее;

утверждение годового бюджета и финансовой отчетности Конфедерации;

осуществление контроля за эффективным использованием денежных средств и иного имущества Конфедерации;

привлечение аудиторских фирм для проведения ревизий финансовой и хозяйственной деятельности Конфедерации;

создание, реорганизация и ликвидация коммерческих и некоммерческих организаций Конфедерации;

созыв очередного, а также внеочередного заседания Конгресса, формирования его повестки дня, определения места, даты и время проведения Конгресса; рассмотрение представленных Генеральным секретарем предложений по проекту годового плана работы и сметы расходов;

утверждение положений о коммерческих и некоммерческих организациях Конфедерации; утверждение символики Конфедерации;

сотрудничество с иными зарубежными профцентрами;

Рассмотрение и принятие соответствующего решения по письменному обращению национального профсоюзного центра, не являющегося Участником Конфедерации, об участии на заседании Конгресса в качестве наблюдателя.

24. Исполнительный комитет Конфедерации:

Исполнительный комитет Конфедерации состоит из числа действующих первых руководителей Участников.

Заседания Исполнительного комитета проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полгода и считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 его членов.

На заседаниях Исполнительного комитета председательствует Генеральный секретарь Конфедерации.

Внеочередное заседание Исполнительного комитета может быть созвано по требованию не менее 2/3 (двух третей) его членов, а также по инициативе Генерального секретаря.

Генеральный секретарь уведомляет членов Исполнительного комитета о дате, месте, времени и повестке дня очередного, а также внеочередного заседания Генерального совета не менее чем за 10 (десять) календарных дней до даты его проведения. Этот срок может быть сокращен по согласованию с участниками.

Решения Исполнительного комитета принимаются большинством голосов его членов.

Исполнительный комитет может рассмотреть любые вопросы, касающиеся деятельности Конфедерации, за исключением отнесенных к исключительно компетенции Конгресса, Генерального совета и принять соответствующее решение.

Полномочиями Исполнительного комитета являются:

- утверждение штатного расписания рабочего аппарата;
- осуществление контроля за эффективным использованием денежных средств и иного имущества Конфедерации;
- созыв заседания Генерального совета, внесение предложений по его повестке дня и месту проведения, представление материалов по обсуждаемым вопросам;
- координация в пределах своих полномочий работы Участников по всем направлениям, касающимся деятельности Конфедерации;
- определение основных направлений информационной деятельности Конфедерации;
- разработка методических рекомендаций по всем направлениям деятельности профсоюзов;
- организация работы по обучению профсоюзных кадров и активистов в учреждениях повышения квалификации, находящихся в ведении Участников;
- принятие решений о командировании лиц, которым поручаются определенные задания в интересах Конфедерации;
- внесение предложений в Генеральный совет о приеме в Конфедерацию нового Участника, а также при достаточном на то оснований, об исключении Участника
- осуществление предпринимательской, капитально-строительной деятельности и других видов коммерческой деятельности, не

запрещенных действующим законодательством Республики Узбекистан, через созданные им организации для достижения целей, предусмотренных настоящим Уставом.

организации для достижения целей, предусмотренных настоящим Уставом.

25. Генеральный секретарь:

Генеральный секретарь избирается Конгрессом сроком на 5 (пять) лет, при этом изменение основной должности или прекращение деятельности в профсоюзном центре, не препятствует продолжению деятельности в данной избранной должности.

В течение срока полномочий Генеральный секретарь должен проживать в государстве (городе), где находится штаб-квартира Конфедерации, и все его расходы, связанные с этим вопросом (кроме заработной платы), покрываются за его счет (за счет Участника).

Пономочия Генерального секретаря:

представляет интересы Конфедерации;
осуществляет текущее руководство деятельностью Конфедерации;
анализирует и обобщает работу по всем направлениям деятельности Конфедерации;

принимает самостоятельные решения (приказы) и осуществляет деятельность по всем вопросам, связанным с управлением деятельностью Конфедерации;

осуществляет контроль за расходованием финансовых средств Конфедерации в соответствии с утвержденной сметой;

организовывает работы по подготовке и внесению в Исполнительный комитет предложений по годовому плану работы и смете доходов и расходов Конфедерации;

формирует и осуществляет руководство рабочим аппаратом Конфедерации;

назначает на должность и освобождает от должности руководителей подразделений, представительств и филиалов и других структур (коммерческих и некоммерческих организаций) Конфедерации;

созывает заседания Исполнительного комитета Конфедерации;

принимает самостоятельные решения (приказы, распоряжения) по всем вопросам, связанным с организацией деятельности рабочего аппарата Конфедерации;

вступает в трудовые отношения с работниками рабочего аппарата Конфедерации;

действует от имени Конфедерации без доверенности;

выдает доверенности от имени Конфедерации другим лицам;
имеет право первой подписи во всех документах Конфедерации;
подписывает постановления (решения) Конгресса, Генерального совета, Исполнительного комитета Конфедерации;
распоряжается имуществом Конфедерации;
организовывает мероприятия в рамках реализации уставных целей и задач Конфедерации.

В случаях, когда Генеральный секретарь находится в трудовом отпуске, временно нетрудоспособен, находится в командировке или по другим причинам не может исполнять свои полномочия, его полномочия возлагаются на другое лицо решением Генерального совета.

VI. Ревизия имущества и денежных средств Конфедерации и источников их формирования, финансово-хозяйственной деятельности

26. Конфедерация, его филиалы и представительства, а также другие структуры могут владеть зданиями, жилым фондом, транспортными средствами, оргтехникой, оборудованием и иным имуществом, денежными средствами и другими активами для материального и финансового обеспечения деятельности, указанной в Уставе. Также имущество Конфедерации и входящих в его состав подразделений и других структур считается общей собственностью Конфедерации.

27. Источниками формирования денежных средств и имущества Конфедерации и его подразделений являются:

членские взносы организаций-членов Участников;
добровольные имущественные взносы и пожертвования;
прибыль (доход), полученная от предпринимательской деятельности, используемая исключительно для реализации уставных целей;

иные поступления, не запрещенные законодательством.

28. Ревизия финансово-хозяйственной деятельности Конфедерации осуществляется путем привлечения аудиторов (аудиторских фирм).

Аудиторы готовят годовой отчет и заключение к балансу.

Все должностные и ответственные лица Конфедерации обязаны представлять необходимую информацию и документы по запросу аудиторов.

VII. Филиалы и представительства Конфедерации и их права по управлению имуществом

29. В структуру **Конфедерации** входят подразделения, представительства и филиалы Конфедерации.

30. Подробные права и обязанности подразделений Конфедерации, их по их руководящим органам определяются в положении о подразделениях.

31. Имущество подразделений и иных структурных подразделений Конфедерации является собственностью Конфедерации и распоряжается ими наравне с собственностью Конфедерации.

VIII. Порядок внесения изменений и дополнений в Устав, реорганизации и ликвидации Конфедерации

32. Внесение изменений и дополнений в Устав Конфедерации осуществляется на основании решения Конгресса.

33. Изменения и дополнения, внесенные в Устав Конфедерации, приобретают законную силу после его перерегистрации в установленном порядке.

34. Реорганизация Конфедерации осуществляется на основании решения Конгресса путем слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования

35. Деятельность Конфедерации может быть прекращена судом в порядке, предусмотренном законодательством.

36. Ликвидация Конфедерации осуществляется по решению Конгресса или в судебном порядке.

37. В случае принятия решения о ликвидации Конфедерации Конгресс по согласованию с регистрирующим органом назначает ликвидационную комиссию.

38. Имущество, оставшееся после удовлетворения требований кредиторов при ликвидации Конфедерации, не может быть распределено между Участниками Конфедерации, а также членами руководящих органов или работниками Конфедерации и используется в уставных целях или в благотворительных целях.

39. Положения Устава не могут толковаться в противоречии с нормативно-правовыми актами Республики Узбекистан.

40. Пункты положений Устава, выраженные вопреки нормативно-правовым актам Республики Узбекистан, недействительны.



COUNCIL OF TRADE UNIONS
OF CENTRAL ASIA

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ СОВЕТА ПРОФСОЮЗОВ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

27 апреля 2026 г.

№ 6

г.Ташкент

Об избрании Генерального секретаря Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии

Выслушав и обсудив предложения руководителей национальных профцентров-участников по кандидатуре на должность Генерального секретаря Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии, согласно пункта 22 Устава Конфедерации, Общее собрание **постановляет:**

1. Избрать Генеральным секретарем Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии **Рафикова Кудратиллу Мирсагатовича** - председателя Федерации профсоюзов Узбекистана.

Принять к сведению, что должность Генерального секретаря Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии предусматривается штатным расписанием, и его деятельность на данном посту осуществляется в соответствии с Уставом Конфедерации.

2. Поручить Генеральному секретарю Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии Рафикову К.М. зарегистрировать Устав Конфедерации в соответствии с законодательством Республики Узбекистан и после государственной регистрации обеспечить его рассылку всем членским организациям.

Председательствующий

 **Ж. Рафиков**



ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ СОВЕТА ПРОФСОЮЗОВ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

27 апреля 2026 г.

№ 7

г.Ташкент

О утверждении состава Генерального Совета Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии

Обсудив предложения национальных профцентров-участников о делегировании представителей в состав Генерального Совета Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии, согласно пункта 23 Устава Конфедерации Общее собрание **постановляет**:

1. Утвердить Генеральный Совет Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии в количестве 15 чел. из числа лиц, делегированных национальными профцентрами-участниками:

От Федерации профсоюзов Республики Казахстан:

Даулеталин Сатыбалды Телагысович – председатель Федерации профсоюзов Республики Казахстан;

Нурымбетов Биржан Бидайбекович – заместитель председателя Федерации профсоюзов Республики Казахстан;

Джумагельдиева Гульнара Амангельдиевна - заместитель председателя Федерации профсоюзов Республики Казахстан.

От Федерации профессиональных союзов Кыргызстана:

Джумадилде уулу Мурадил – председатель Федерации профессиональных союзов Кыргызстана;

Джантелиев Канат Талантович – первый заместитель председателя Федерации профессиональных союзов Кыргызстана;

Джумабаев Азис Нурадилович – руководитель аппарата – начальник Управления международного сотрудничества и протокола Федерации профессиональных союзов Кыргызстана.

От Федерации независимых профсоюзов Таджикистана:

Чиллазода Карохон – председатель Федерации независимых профсоюзов Таджикистана;

Назарзода Наргис Джурахон – председатель Республиканского Совета профсоюза работников государственных, общественных и банковских учреждений Таджикистана;

Абдуллозода Шарифулло Бободжон – председатель Согдийского областного Совета Федерации независимых профсоюзов Таджикистана.

От Конфедерации профсоюзов Монголии:

Тамир Энхбаатарын – президент Конфедерации профсоюзов Монголии;

Цамбаасурэн Ариунжаргал – вице-президент Конфедерации профсоюзов Монголии;

Ахбапи Кеншилик – Председатель профсоюзов Баян-Улгийского аймака.

От Федерации профсоюзов Узбекистана:

Рафиков Кудратилла Мирсагатович – председатель Федерации профсоюзов Узбекистана;

Махмадалиев Бахтиёр Хасанович – заместитель председателя Федерации профсоюзов Узбекистана;

Файзиева Сайёра Мавляновна – председатель Ташкентского областного Совета Федерации профсоюзов Узбекистана.

Председательствующий

 **К. Рафиков**



COUNCIL OF TRADE UNIONS
OF CENTRAL ASIA

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ СОВЕТА ПРОФСОЮЗОВ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

27 апреля 2026 г.

№ 8

г.Ташкент

Об утверждении состава Исполнительного комитета Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии

Согласно пункта 22 Устава Конфедерации Общее собрание **постановляет:**

1. Утвердить нижеследующий состав Исполнительного комитета Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии:

Рафиков Кудратилла Мирсагатович – председатель Федерации профсоюзов Узбекистана;

Даулеталин Сатыбалды Телагысович – председатель Федерации профсоюзов Казахстана;

Джумадилде уулу Мурадил – председатель Федерации профессиональных союзов Кыргызстана;

Чиллазода Карахон – председатель Федерации независимых профсоюзов Таджикистана;

Энхбаатарын Тамир – президент Конфедерации профсоюзов Монголии.

Председательствующий

 **К. Рафиков**



ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ СОВЕТА ПРОФСОЮЗОВ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

27 апреля 2026 г.

№ 9

г.Ташкент

О создании рабочего аппарата Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии, об утверждении его штатов и определении источника его финансирования

В целях обеспечения юридического статуса “Партнер по диалогу” в Международной организации труда и с учетом преобразования Совета профсоюзов стран Центральной Азии в Конфедерацию профсоюзов стран Центральной Азии, Общее собрание Совета профсоюзов стран Центральной Азии **постановляет:**

1. Согласиться с предложениями председателя Федерации профсоюзов Узбекистана Рафикова К.М.:

1.1. О создании рабочего аппарата Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии с общей штатной численностью из 4 (четырёх) единиц, в том числе Генерального секретаря Конфедерации;

1.2. О финансировании содержания рабочего аппарата Конфедерации в 2026 году за счет средств Федерации профсоюзов Узбекистана;

1.3. Об установлении размера членских взносов для финансирования деятельности Конфедерации профсоюзов стран Центральной Азии в 2027 году в следующих процентных соотношениях от общего бюджета, утверждаемого в порядке, установленном Уставом Конфедерации:

Федерация профсоюзов Узбекистана - 50%;

Федерация профсоюзов Республики Казахстан – 20%;

Федерация профессиональных союзов Кыргызстана – 15%;

Федерация независимых профсоюзов Таджикистана – 10%;

Конфедерация профсоюзов Монголии – 5%.

2. Установить, что уплата членских взносов должна быть осуществлена до 15 января 2027 года в полном объеме.

3. Утвердить штатное расписание рабочего аппарата Конфедерации согласно приложению №2 и предоставить Генеральному секретарю право найма работников в соответствии со штатным расписанием.

Председательствующий

 К. Рафиков



COUNCIL OF TRADE UNIONS
OF CENTRAL ASIA

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ СОВЕТА ПРОФСОЮЗОВ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

27 апреля 2026 г.

№ 1

г.Ташкент


Об обращении Конфедерации профсоюзов Монголии

Ознакомившись с обращением Конфедерации профсоюзов Монголии Общее собрание Совета профсоюзов стран Центральной Азии **постановляет:**

1. Принять к сведению обращение Конфедерации профсоюзов Монголии (письмо-обращение № 01/35 от 10 февраля 2026 года прилагается).

2. Полномочия председательствования в Совете профсоюзов стран Центральной Азии в 2026 году передать Федерации профсоюзов Узбекистана (К. Рафиков).

Председательствующий

 К. Рафиков



CONFEDERATION OF MONGOLIAN
TRADE UNION

210646 Sukhbaatar Square 9
1st khoroo, Baga toiruu 15160
Chingeltei District, Ulaanbaatar, Mongolia
Tel: 976-70111598, Fax: 976-70112128
E-mail: cmtu@mongol.net
http://www.cmtu.mn

Date 2026.02.10

Ref 01/35

ПРЕДСЕДАТЕЛЮ ФЕДЕРАЦИИ
ПРОФСОЮЗОВ УЗБЕКИСТАНА
КУДРАТИЛЛА МИРСАГАТОВИЧ

Уважаемый Кудратилла Мирсагатович,

Конфедерация профсоюзов Монголии (КПМ) свидетельствует Вам своё глубокое уважение и выражает искреннюю признательность за Вашу неустанную деятельность по укреплению профсоюзного движения.

Обращаюсь к Вам с предложением рассмотреть возможность актуализации графика передачи полномочий Председательства в Совете профсоюзов стран Центральной Азии (СПСЦА). В соответствии с ранее достигнутыми договоренностями, переход полномочий к КПМ планировался с 1 января 2026 года.

Вместе с тем, 2027 год является исторической вехой для нашей организации — мы будем отмечать 100-летие со дня основания Конфедерации профсоюзов Монголии. Учитывая масштаб предстоящих юбилейных мероприятий и их значимость для всего регионального профсоюзного сообщества, мы полагаем, что перенос срока передачи полномочий на данный период позволит придать нашим общим инициативам особый статус.

Мы убеждены, что Председательство Конфедерации профсоюзов Монголии в юбилейный год станет мощным стимулом для дальнейшей интеграции, повышения авторитета СПСЦА на международной арене и обеспечения преемственности наших общих целей.

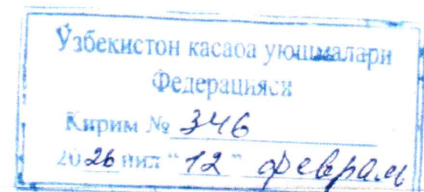
Выражаем надежду на Ваше понимание и поддержку данной инициативы, которая, несомненно, послужит делу укрепления солидарности и эффективного взаимодействия между нашими братскими организациями.

Пользуясь случаем, возобновляю Вам уверения в моем самом высоком почтении и желаю Вам дальнейших успехов в Вашей ответственной деятельности.

С глубоким уважением,

ЭНХБААТАР ТАМИР

ПРЕЗИДЕНТ





COUNCIL OF TRADE UNIONS
OF CENTRAL ASIA

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ СОВЕТА ПРОФСОЮЗОВ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

27 апреля 2026 г.

№ 2

г.Ташкент

О практике Национального трехстороннего социального диалога в странах Центральной Азии

Построение национального трехстороннего социального диалога (НТСД) предполагает взаимодействие правительств, работников и работодателей с целью обсуждения государственной политики, законов и других актов, оказывающих влияние на социальных партнеров.

Трехсторонние консультации активизируют сотрудничество между партнерами и помогают найти консенсус в решении вопросов практической деятельности. Социальный диалог является ключевым инструментом продвижения и обеспечения достойного труда, инклюзивного развития и социальной сплоченности, а также содействия эффективному управлению.

Трехсторонний социальный диалог играет важную роль в таких вопросах, как обеспечение социальных гарантий, продвижение международных трудовых норм, регулирование нестандартных форм занятости, обеспечение гендерного равенства, а также постепенный переход к экологически чистой экономике. Помимо указанных вопросов процессы социального диалога помогают обеспечить плавное осуществление социально-экономических преобразований и снизить негативное влияние происходящих в мире кризисных явлений.

По мнению Международной организации труда (МОТ) эффективная система НТСД необходима для того, чтобы трехсторонние участники диалога могли проводить конструктивные консультации и переговоры по экономическим и социальным вопросам.

Трипартизм – одна из основных форм социального диалога. Трипартизм является основополагающим принципом и ключевой ценностью МОТ и предполагает участие организаций работников и работодателей в процессе принятия решений на равных условиях наряду с правительствами.

При формировании системы НТСД правительства, организации работников и работодателей, как правило, используют три варианта реализации такого диалога: а) обмен информацией, б) проведение консультаций, в) проведение переговоров.

В постоянно действующих органах социального диалога, чаще всего, рассматриваются вопросы: а) занятости и трудовых отношений; б) экономической политики; в) создания рабочих мест; г) гендерного равенства; д) социального обеспечения и социальной защиты; е) условий труда; ж) реализации международных трудовых норм и сотрудничества с МОТ.

В странах Центральной Азии Национальный трехсторонний социальный диалог реализуется через Республиканские трехсторонние комиссии по социально-трудовым вопросам и другие профильные учреждения для сотрудничества на политическом уровне.

Так, проводимая в **Республике Казахстан** работа по дальнейшему совершенствованию социального партнерства показывает, что на сегодня сложилась законодательная база, наработан практический опыт, способствующие формированию и развитию социального диалога, создана система социального партнерства, взаимоотношений между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями профессиональных союзов и работодателей.

В Кыргызстане первое Генеральное соглашение было подписано в 1998 году, тогда же была создана Республиканская трехсторонняя комиссия. В настоящее время действует Генеральное соглашение на 2025–2027 годы между Кабинетом Министров Кыргызской Республики, Федерацией профессиональных союзов Кыргызстана и объединениями работодателей. Данный документ, в отличие от традиционных соглашений прошлых лет, не только регулирует вопросы оплаты труда, но и впервые закрепляет обязательства по развитию "зеленой экономики", модернизации аграрного сектора и правовой защите платформенных работников.

В Монголии трехсторонний социальный диалог осуществляется с участием правительства, в лице Министерства по делам семьи, труда и социальной защиты, Конфедерации профсоюзов Монголии и Монгольской конфедерации работодателей. Социальный диалог охватывает достаточно широкий круг социально-трудовых вопросов, включая минимальную заработную плату и заработную плату бюджетников. В стране уже более 30 лет существует трехсторонняя комиссия по согласованию социально-трудовых вопросов и заключается трехстороннее Генеральное соглашение.

Трёхстороннюю комиссию по координации социально-трудовых отношений в **Республике Таджикистан** возглавляет заместитель Премьер-министра страны. Трёхсторонняя комиссия состоит из 33 членов: по 11 представителей от каждой стороны социального партнёрства. Комиссия регулярно рассматривает вопрос “О состоянии выполнения Плана-мероприятий по реализации Генерального соглашения между Правительством Республики Таджикистан, Федерацией независимых профсоюзов Таджикистана и Объединением работодателей Республики Таджикистан”, а также вопросы по своевременной оплате труда, больничных листов, выполнения работодателями Трудового кодекса Республики Таджикистан и другие.

Национальный центр профсоюзов **Туркменистана** придаёт особое значение развитию социального диалога. Генеральное соглашение, заключаемое между Министерством труда и социальной защиты, Национальным центром профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей, охватывает широкий круг вопросов: оплаты труда, занятости, охраны труда и социальной защиты. Создание и функционирование трёхсторонних комиссий по урегулированию вопросов социально-трудовых отношений является свидетельством внедрения принципов МОТ в национальную практику.

В Узбекистане первое Генеральное соглашение было заключено в 2011 году, а иерархия постоянно действующих органов социального партнёрства была выстроена в 2019 году. Социальный диалог способствовал совершенствованию практики коллективных переговоров: в стране налажен процесс общественной экспертизы проектов всех коллективных договоров и соглашений для оценки их соответствия требованиям законодательства и иных правовых актов о труде; внедрена в практику методология расчета социальной эффективности коллективного договора; Генеральным коллективным соглашением установлены правила единого переговорного процесса; обеспечена ежегодная разработка и публикация макетов коллективных договоров.

Заслушав и обсудив информацию представителей участников, Совет профсоюзов стран Центральной Азии постановляет:

1. Принять к сведению информацию представителей национальных профсоюзных центров стран Центральной Азии о практике национального трехстороннего социального диалога.

2. Считать основными задачами профсоюзов в деле дальнейшего развития социального диалога:

- оказание содействия укреплению институтов социального диалога как на национальном, так и на отраслевом, территориальном (региональном) и локальном уровнях;

- продвижение применения международных трудовых стандартов и их ратификации с учетом приоритетности для страны и соответствия интересам профсоюзов;

- продвижение свободы объединения и коллективных переговоров как необходимого условия социально-экономического развития, предоставления возможности создания и вступления в профсоюзы всем трудящимся, независимо от формы найма;

- прагматичный подход к централизации коллективных переговоров;

- продвижение повестки дня по обеспечению защиты занятости и предоставлению адекватной защиты всем работникам, независимо от их трудовых отношений;

- разработка стратегий как климатического, так и цифрового справедливого перехода для трудящихся;

- повышение культуры безопасности труда, улучшение экологической обстановки, противодействие биологическим опасностям, нивелирование неблагоприятного влияния искусственного интеллекта на рабочие места и охрану труда;

- принятие коллективных усилий по регулированию труда и защите прав работников, чья основная работа связана с платформой или которые дополняют свой доход различными цифровыми видами деятельности.

3. В рамках национального трехстороннего социального диалога целесообразно добиваться:

- повышения роли социальных партнеров в разработке и реализации сбалансированной социальной политики, регулировании рынка труда, поддержке отечественных производителей, создании рабочих мест и стимулировании внутреннего спроса;

- расширения системы социальной защиты с целью достижения всеобщего охвата, повышения ее эффективности для всех групп населения и минимального уровня как ключевого условия для решения проблем дефицита достойного труда и предотвращения нищеты и уязвимости;

- рационального сочетания стратегических подходов к всеобщему охвату трудящихся социальным страхованием, включая работников неформального сектора и платформенной экономики;

- построения устойчивой системы трёхсторонних консультаций по установлению и систематическому пересмотру минимального размера оплаты труда, поэтапному увеличению заработной платы работников бюджетной сферы и недопущению задолженности по ее выплате;

-

- обеспечения того, чтобы реформы пенсионной системы и трудового законодательства не привели к прекаризации рынка труда;
- предупреждения и цивилизованного разрешения социально-трудовых конфликтов;
- защиты прав и интересов трудящихся-мигрантов;
- укрепления глобального партнерства в интересах всеобщей социальной справедливости.

4. Совету профсоюзов стран Центральной Азии:

- на основе исследований национальных профсоюзных центров публиковать ежегодный доклад «О положении человека труда в странах Центральной Азии»;
- создать рабочую группу и провести анализ Трудовых кодексов и Генеральных коллективных соглашений стран региона для последующего внесения предложений по их гармонизации и усилению ответственности за невыполнение коллективных договоров;
- ввести в практику систему непрерывного образования и взаимных стажировок профсоюзной молодежи;
- расширить формы проведения региональных смотров-конкурсов по направлениям профсоюзной деятельности;
- создать региональную платформу для трудящихся-мигрантов;
- в целях систематического проведения консультаций и обмена опытом сформировать сеть ключевых профсоюзных специалистов стран Центральной Азии;
- внести обращение в Международную организацию труда с просьбой о предоставлении технической помощи в сфере развития социального диалога.

Председательствующий



К. Рафиков



COUNCIL OF TRADE UNIONS
OF CENTRAL ASIA

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ СОВЕТА ПРОФСОЮЗОВ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

27 апреля 2026 г.

№ 3

г.Ташкент

«О реализации мер в области безопасности и охраны труда (БИОТ) на 2026-2027 годы»

В целях сохранения жизни и здоровья работающего населения, формирования современной культуры безопасности и профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний в условиях глобальных вызовов, Общее собрание Совета профсоюзов стран Центральной Азии **постановляет**:

1. Одобрить заявление Совета профсоюзов стран Центральной Азии «Новая парадигма безопасности: реагирование на современные вызовы в сфере безопасности и охраны труда» (Приложение 1).

2. Определить Федерацию профсоюзов Узбекистана координатором реализации совместных инициатив и поручить ей в срок до 1 августа 2026 года разработать проект Программы совместных действий.

3. В Программе совместных действий предусмотреть следующие приоритеты:

- Цифровая трансформация: создание общей цифровой платформы, включающей базу лучших практик (кейсов), библиотеку учебных материалов на национальных языках и систему оперативного оповещения о новых тенденциях и угрозах в сфере БИОТ.

- Региональная интеграция: учреждение Центра компетенций БИОТ для подготовки специалистов и обмена опытом, в том числе, по внедрению систем интеллектуального видеомониторинга и предиктивной аналитики.

- Защита мигрантов: создание механизмов трансграничного контроля за обязательным страхованием трудовых мигрантов и выплатами при производственном травматизме.

- Профсоюзный мониторинг: разработка рекомендаций по аудиту и соблюдению единых минимальных стандартов безопасного труда для предотвращения «социального демпинга» в регионе.

4. Рекомендовать членским организациям Совета добиваться включения в коллективные договоры обязательств работодателей по управлению психосоциальными рисками и защите ментального здоровья работников.

5. Установить, что согласование Программы совместных действий и иных промежуточных документов проводится в рабочем порядке без созыва Общего собрания Совета.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Федерацию профсоюзов Узбекистана.

Председательствующий

 **К. Рафиков**

**Заявление
Совета профсоюзов стран Центральной Азии**

**«Новая парадигма безопасности: реагирование на современные
вызовы в сфере безопасности и охраны труда»**

Совет профсоюзов стран Центральной Азии констатирует, что на фоне глобальных трансформаций вопросы сохранения жизни и здоровья человека труда выходят далеко за рамки технических регламентов. Сегодня на благополучие работников влияют не только условия на рабочих местах, но и климатический кризис, экологическое состояние регионов и стремительное внедрение цифровых технологий.

Мировая статистика остается тревожной: по данным МОТ и ВОЗ, ежегодно около 3 миллионов человек погибают вследствие несоблюдения требований безопасного труда. При этом почти 90% смертей связаны не с мгновенным травматизмом, а с профессиональными заболеваниями, развивающимися в неблагоприятной среде. В нашем регионе ситуация осложняется тем, что значительная часть работников в промышленности и агросекторе всё еще трудится в условиях, не отвечающих базовым санитарным нормам. Износ оборудования и нехватка превентивных мер остаются системными барьерами, которые мы обязаны преодолеть.

Современная повестка диктует необходимость учитывать не только физические, но и психосоциальные риски: стресс и выгорание сегодня признаются такими же вредными факторами, как шум или пыль. Также, важно учитывать, что биологическая безопасность и адаптация к экстремальной жаре становятся жизненно важными стандартами, при этом, внедрение искусственного интеллекта и автоматизации должно служить безопасности человека, а не создавать новые формы давления.

Особое внимание Совет уделяет защите трудовых мигрантов — наиболее уязвимой категории работников в нашем регионе. Мы настаиваем на их обязательном страховании и обеспечении гарантированных выплат наравне с местными кадрами.

Принимая во внимание масштаб стоящих перед нами задач, Совет профсоюзов определяет следующие приоритетные направления деятельности на 2026–2027 годы:

Во-первых, переход к проактивному управлению рисками через создание Единой цифровой экосистемы. Мы инициируем разработку региональной платформы мониторинга БИОТ, которая обеспечит оперативный обмен данными, прозрачность учета несчастных случаев и внедрение системы предиктивной аналитики для предотвращения угроз еще до их возникновения.

Во-вторых, масштабная модернизация и гармонизация стандартов безопасности. Нашей задачей является приведение национальных санитарно-гигиенических норм в соответствие с передовыми стандартами МОТ и ВОЗ. Это включает внедрение защитных протоколов в условиях климатических изменений и температурных аномалий, а также обеспечение биологической безопасности во всех секторах экономики.

В-третьих, признание и минимизация психосоциальных факторов. Мы выводим на первый план борьбу с профессиональным выгоранием, стрессом и ментальным давлением на рабочих местах. Сохранение психического здоровья работника становится таким же приоритетом, как и физическая защита.

В-четвертых, установление профсоюзного контроля над цифровизацией. Совет внедряет собственный стандарт цифрового аудита, который позволит оценивать внедрение систем искусственного интеллекта и алгоритмического менеджмента с точки зрения их безопасности для человека и соблюдения его фундаментальных прав.

В-пятых, обеспечение безусловной защиты прав трудовых мигрантов. Мы требуем внедрения механизмов трансграничного контроля за обязательным страхованием и гарантированными выплатами для мигрантов, чтобы исключить любую дискриминацию в вопросах жизни и здоровья.

В-шестых, институциональное закрепление экспертизы. Для реализации этих инициатив мы учреждаем Региональный центр компетенций БИОТ, который станет единым хабом для обучения профсоюзных кадров, разработки методических материалов на национальных языках и тиражирования лучших кейсов в сфере безопасности.

Мы призываем правительства и объединения работодателей наших стран поддержать эту новую парадигму. Наша общая цель — превратить декларативные намерения в работающие инструменты защиты каждого человека на его рабочем месте.