

Ўзбекистон Республикаси Уй-жой
коммунал хизмат кўрсатиш вазирлиги
ва Ўзбекистон транспорт, йўл ва капитал
қурилиш, қурилиш индустрияси
ходимлари касаба уюшмаси Республика
Кенгаши Раёсатининг 2022 йил
“13” октябдаги 8-дс сонли қўшма
қарорига
1-ИЛОВА

**Ўзбекистон Республикаси Уй-жой коммунал хизмат кўрсатиш
вазирлиги ва Ўзбекистон транспорт, йўл ва капитал қурилиш, қурилиш
индустрияси ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида
2023-2024 йиллар учун тузилган
ТАРМОҚ КЕЛИШУВИ**

Ўзбекистон Республикаси Уй-жой коммунал хизмат кўрсатиш вазирлиги (кейинги ўринларда – Вазирлик ёки Иш берувчи) ва Ўзбекистон транспорт, йўл ва капитал қурилиш, қурилиш индустрияси ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши (кейинги ўринларда – Касаба уюшмаси Республика Кенгаши, биргаликда – томонлар) ижтимоий шерикликни ривожлантириш мақсадида ходимларнинг меҳнат, иш хақи, уларнинг бандлиги ва ижтимоий кафолатлари борасида музокаралар олиб бориш, келишув ва жамоа шартномаларини тузиш ҳуқуқини тан олади ҳамда ушбу Тармоқ келишувининг тарафлари бўлиб ҳисобланади.

Мазкур Тармоқ келишуви (кейинги ўринларда – Келишув) Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги, “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги, “Ижтимоий шериклик тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси, Ўзбекистон Иш берувчилари Конфедерацияси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича 2020-2022 йиллар учун имзоланган Бош Келишув (бундан буён – Бош келишув) ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида ишлаб чиқилган бўлиб, ундаги шартлар тизимдаги барча ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ва имтиёзларининг энг қуйи даражасини кафолатлайди.

Томонлар Ўзбекистон Республикасининг Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг иқтисодий янада эркинлаштириш ва ривожлантириш, аҳоли турмуш даражасини оширишга доир гояларини сўзсиз бажарилиши зарурлигини тасдиқлаб, тизим ташкилотлари ходимлари ва иш берувчиларининг ҳуқуқлари ва ижтимоий-иқтисодий манфаатларини ҳимоя қилишни таъминлаш борасида ўзаро амалий ҳамкорлик қилиш, ходимларни ҳаёт даражасини муттасил ошириш, корхоналарда ижтимоий тотувлик

ва барқарорликни сақлаш учун самарали ҳамкорликни йўлга қўйиш, ижтимоий шериклик тамойилини амалга ошира бориб, ижтимоий-иктисодий масалалар хусусида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий принципларини белгилаб берувчи мазкур тармоқ Келишувни туздилар ва ўз зиммаларига бир қанча мажбуриятларни олдилар.

1-боб. Томонларнинг ҳамкорликдаги мажбуриятлари

1. Томонлар мазкур Келишувни ходимлар учун ўрнатилган меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатларни белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олувчи ижтимоий шерикликнинг локал норматив ҳужжати деб эътироф этадилар ҳамда Келишувга амал қилиб, унинг барча шартларини бажариш мажбуриятларини ўз зиммаларига олади.

2. Томонлар Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган Халқаро Меҳнат Ташкилотининг қўйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этилишини таъминлаш ва бажаралишини таҳлил қилиб бориш мажбуриятини олади:

“Зўрлаб ишлатиш ёки мажбурий меҳнат тўғрисида”ги 29-сонли Конвенция;

“Қирқ соатлик иш ҳафтаси тўғрисида”ги 47-сонли Конвенция;

“Ҳақ тўланадиган таътил тўғрисида”ги 52-сонли Конвенция;

“Меҳнат инспекцияси тўғрисида”ги 81-сонли Конвенция;

“Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 87-сонли Конвенция;

“Жамоа музокараларига кўмаклашиш тўғрисида”ги 154-сонли Конвенция;

“Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисида”ги 98-сонли Конвенция;

“Тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенция;

“Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги 103-сонли Конвенция;

“Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги 105-сонли Конвенция”

“Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисида”ги 111-сонли Конвенция;

“Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсат тўғрисида”ги 122-сонли Конвенция;

“Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 135-сонли Конвенция;

“Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сонли Конвенция”;

“Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисида”ги 182-сонли Конвенция;

“Халқаро меҳнат ташкилотининг халқаро меҳнат нормалари қўлланилишига кўмаклашиш учун уч томонлама маслаҳатлашувлар тўғрисида”ги 144-сонли Конвенция;

“Қурилишда меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси тўғрисида”ги 167-сонли Конвенция;

“Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига кўмаклашиш асослари тўғрисида”ги 187-сонли Конвенция.

3. Келишув Ўзбекистон Республикаси Уй-жой коммунал хизмат кўрсатиш вазирлиги тасарруфидаги барча ташкилотлар ходимлари ҳамда касаба уюшмаси қўмиталарига татбиқ этилиб, иш берувчи ва касаба уюшмалари ўртасида тузиладиган жамоа шартномаларининг мазмунини белгилашда асосий манба ҳисобланади.

4. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексининг (кейинги ўринларда – МК) 9-моддасига мувофиқ, касаба уюшмаси ташкилотлари меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириш ҳамда бажарилиши устидан назорат ўрнатади.

5. Вазирлик марказий аппарати ва касаба уюшмаси Республика Кенгаши ҳамкорликда тизимдаги ташкилот ва корхоналар раҳбарлари, инсон ресурслари билан ишлаш бошқармаси мутахассислари, юридик хизмат ходимлари ҳамда касаба уюшмаси қўмитаси раислари учун тизимли равишда меҳнат қонунчилиги бузилишларини олдини олиш борасида мунтазам равиш ўқув-семинарлар ташкил қилади ва томонларнинг меҳнат муносабатларини тартибга солиш масалаларида ҳамкорлигини таъминлайди.

6. Томонлар “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг мазмун-моҳиятини кенг тарғиб қилган ҳолда, ушбу Қонуннинг 9 ва 34-моддаларига мувофиқ, касаба уюшмаларининг ўз фаолиятини, шу жумладан молиявий фаолиятини давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларидан мустақил олиб ориш ҳамда жамоа шартномалари ва келишувлари талабларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини иш ўринларида амалга ошириш каби ҳуқуқларига қатъий амал қиладилар.

7. Долзарб ижтимоий-иқтисодий масалаларни муҳокама қилиш учун касаба уюшмаси фаоллари ва Вазирлик вакиллари билан давра суҳбатлари, жамоатчилик эшитувларини ташкил қилади.

8. Томонлар халқаро меҳнат стандартларининг мазмун-моҳиятини кенг тарғиб қилиш, уларнинг корхона ва ташкилотларида ижроси юзасидан биргаликда мониторинг ўрнатишни ташкил этадилар.

9. Томонлар тармоқ миқёсида илмий асосланган меҳнат меъёрларини ишлаб чиқиш учун шарт-шароит яратиш орқали меъёрий негизини ривожлантириш ишларини давом эттириш учун ҳамкорлик қиладилар.

10. Халқаро меҳнат ташкилотининг “Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 135-сонли Конвенцияга, шунингдек, “Меҳнат

муҳофазаси бўйича вакил тўғрисида”ги низомнинг (рўйхат рақами 196, 18.12.1995 й) 12-бандига мувофиқ, ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур Келишувга кўра, тегишинча ходимларнинг вакиллари касаба уюшмаси қўмитасининг қарори билан, иш берувчининг вакили эса, унинг бўйруғи билан тасдиқланади, ходимлар вакиллари деб эътироф этиладилар ва ҳамкорлик қиладилар. Қуйидагилар мазкур Келишув мақсадларида меҳнаткашлар вакиллари деб эътироф этилади:

- 1) сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;
- 2) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллари;
- 3) меҳнат низолари комиссиясининг аъзолари.

11. Вазирлик касаба уюшмаси Республика Кенгаши билан ҳамкорликда барча ташкилотларда жамоа шартномалари тузилишида амалий ёрдам кўрсатади ва уларнинг мазмунига ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий ва интеллектуал манфаатларини ҳимоя қилиш, шу жумладан, ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, қўшимча тўловлар, иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддатлари ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан белгиланган нормалар ва қоидаларда кўрсатилганига қараганда имтиёзлироқ меҳнат шартлари ва ижтимоий-иқтисодий шартларни киритилишига эришади ҳамда бажарилишини назорат қилади.

12. Иш берувчи ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва меҳнат манфаатларига дахлдор бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳамда техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар лойиҳаларини мажбурий тартибда касаба уюшмаси билан келишиб олади.

13. Вазирлик ва унинг тизимидаги ташкилот ва корхоналар раҳбарлари МКнинг 24-моддасига биноан ходимларнинг вакиллик органлари олдидаги мажбуриятига тўлиқ риоя этади.

14. Асосий ишдан озод этилмаган касаба уюшмаси қўмитаси раисига меҳнат жамоасининг манфаатларини кўзлаб жамоатчилик вазифаларини бажариши учун ҳар ҳафталик иш вақтининг 30 фоизидан кам бўлмаган вақт, шунингдек, касаба уюшмасининг йўналиши бўйича қисқа муддатли ўқиши учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этади. (*«Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонуни 15-моддаси*).

15. Иш берувчи асосий ишдан озод этилган касаба уюшмаси қўмитаси раисига меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариши учун зарур иш шароитларини яратади, хона (кабинет) ва зарур жиҳозлар билан таъминлайди, шунингдек, ушбу вазифаларни бажариши учун барча имкониятларни яратади.

16. Томонлар тизим ташкилотларида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” 2018 йил 10 майдаги 349-сон қарорига тўлиқ риоя этиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

17. Томонлар меҳнат қонунчилигини бузилишининг олдини олиш борасида вазирлик ва идоралар ҳамда Ўзбекистон Иш берувчилари Конфедерацияси билан тизимли ишларни амалга оширади (*БК-15-моддаси*).

18. Томонлар юридик шахслар тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида иш жойидан бўшатишган ходимларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя этиб, уларга қайта ўқитиш, малакасини ошириш ва ишга жойлаштиришга кўмаклашади (*БК 35-моддаси*).

19. Тарафлар қонун ҳужжатлари билан белгиланган байрамлар, шу жумладан, касб байрамлари ҳамда 11 ноябрь – “Ўзбекистон касаба уюшмалари куни”ни ҳамкорликда муносиб нишонлайдилар.

II-боб. Иш берувчининг мажбуриятлари

1-§. Иш берувчининг бандликни таъминлаш соҳасида мажбуриятлари

20. Иш берувчи бандликни таъминлаш соҳасида:

ходимларни меҳнат шартномалари ва малакасига биноан тўлиқ бандлигини;

аҳоли бандлигига кўмаклашиш бўйича тизимли чора-тадбирларни амалга оширилишини, шунингдек барқарор иш ҳақи ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминловчи иш ўринлари яратилишини;

ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида икки ой олдин касаба уюшмаси Республика Кенгашига ахборот тақдим этилишини ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга оширилишини;

ижтимоий муҳофазага муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шартларда рақобатлаша олмайдиган шахсларни ишга жойлаштириш учун белгиланган тартибда иш ўринларининг энг кам сонини белгиланишини ва уларни ишга жойлаштирилишини;

ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишдан олдин касаба уюшмаси кўмитасининг олдиндан розилигини олинишини ва бу қонидани жамоа шартномасида акс эттирилишини таъминлайди.

21. Иш берувчи технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишда:

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга бериш;

ходимлар штатини қисқартириш жараёнида ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқга эга ходимларни аниқлаб, уларни розилигига асосан, бошқа тўғри келадиган лавозимда ишлаш имконини бериш;

ходимларни ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида ахборотни касаба уюшмаси кўмитасига камида икки ой олдин тақдим этиш ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга ошириш чораларини кўради.

22. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2009 йил 29 июлда 1990-сон билан рўйхатга олинган “Ўн саккиз ёшдан кичик шахсларнинг меҳнати кўлланиши таъқиқланадиган ноқулай меҳнат шароитли ишлар рўйхати”, Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган “Энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сонли Конвенция ҳамда “Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисида”ги 182-сонли Конвенциялари талаблари бажарилишини таъминлайди.

23. 18 ёшга етмаган шахслар учун қонунчиликда ўрнатилган меҳнат муҳофазаси, иш вақти, меҳнат таътили ҳамда бошқа қўшимча имтиёз ва кафолатларни тақдим этилишини таъминлайди.

24. Иш берувчи Бош келишув талабларидан келиб чиқиб, қуйидагиларни амалга оширишни ўз зиммасига олади:

меҳнат қонунчилиги бузилишининг олдини олиш борасида касаба уюшмаси билан ҳамкорликни таъминлаш;

ишонч телефонлари орқали ижтимоий меҳнат масалалари юзасидан аҳоли билан алоқа механизмларини яратиш;

тизимда Халқаро меҳнат ташкилотининг асос солувчи конвенцияларига риоя этилишига доир тизимини таҳлил қилиб бориш.

2-§. Иш берувчининг ходимлар иш вақти ва дам олиш вақтини белгилашдаги мажбуриятлари

25. Иш берувчи ходимлар учун беш кун иш ва икки кун (шанба ва якшанба) дам олиш кунидан иборат иш ҳафтасини ўрнатади.

Меҳнат жараёнида соғлигига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақти ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддат ўрнатилади.

Корхонада бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати жамoa шартномаларида белгиланади.

26. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш кунини ёки тўлиқсиз иш ҳафтасини белгилаб қўйиши мумкин.

Иш берувчи меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходимнинг илтимосига кўра, тўлиқсиз иш вақтини белгиланиши таъминлайди. Тўлиқсиз иш вақти шартин билан ишлаш ходимнинг йиллик асосий меҳнат таътилининг муддати, меҳнат стажини ҳисоблаш ҳамда бошқа меҳнат ҳуқуқларини бирон бир тарзда чеклашга асос бўлмайди ва ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

27. Йиллик меҳнат таътилларини бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади.

Таътил бериш вақти ҳақида ходим таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилинади.

28. Қуйидаги ходимларга таътил уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади:

ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркаклар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга;

1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга;

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга;

жамоа шартномаси, келишуввида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ишлаётган эркакларга йиллик таътил уларнинг хоҳишларига биноан хотинларининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

Таътилдан фойдаланишнинг жадвалда белгиланган вақти ходим билан иш берувчининг келишувига биноан ўзгартирилиши мумкин.

29. Ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида жами уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

Иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил қуйидаги ходимларга уларнинг аризасига кўра берилади:

1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахсларга - ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ишлаётган шахсларга - ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;

икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган аёлларга;

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга - ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

30. Барча тоифадаги ходимларга олти кунлик иш ҳафтаси ҳисоби билан давомийлиги 18 кундан кам бўлмаган асосий меҳнат таътилини беради.

31. Вазирлик тизимидаги корхона ва ташкилотлар жамоа шартномаларида табиий-иклим шароитлари оғир ва ноқулай бошқа жойларда ишловчи ходимларга йиллик қўшимча таътил бериш назарда тутилиши мумкин.

32. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимнинг иш ҳақи сақланиб қолиндиган 3 иш кунидан кам бўлмаган таътил бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни ўз зиммасига олади:

яқин қариндоши вафот этганда;

ўзининг ёки фарзандининг тўй маросимларида.

33. Иш берувчи меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 137-моддаси ва иш жойларини шаҳодатлаш натижаларига асосан ходимларга йиллик қўшимча таътил беради. Қўшимча таътилни аниқ муддати ва қўшимча таътил тақдим этиладиган лавозимлар рўйхатини жамоа шартномасида белгилайди.

34. Ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий ҳулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш кунини ёки тўлиқсиз иш ҳафтасини белгилайди (*МКнинг 229-моддаси*).

35. Ходим аризасига кўра (давомийлиги тўғрисида ўзаро келишилган бўлиб) иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилганда, ушбу таътилни муддати йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига қўшилади. Бундан икки ҳафтадан кўп бўлган вақт мустасно.

36. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

3-§. Иш берувчининг ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш ва турмуш даражасини ошириш соҳасидаги мажбуриятлари

37. Мазкур Келишувнинг амал қилиш даврида ходимларнинг даромадлари ва турмуш даражасини юксалтириб бориш ҳамда уларни ижтимоий қўллаб-қувватлашни кучайтириш мақсадида:

меҳнатга ҳақ тўлашни тизимли тартибга солади ва иш ҳақидан қонунчиликда кўзда тутилмаган ушлаб қолишларга йўл қўймайди, шунингдек, хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда тенглик принципига амал қилган ҳолда ушбу принципни жамоа шартномаларида акс эттиради;

ходимларга иш ҳақи ҳисоблашни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида” 2019 йил 16 сентябрдаги 775-сон қарори билан тасдиқланган “Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткаси”га асосан амалга оширади;

корхонада иш ҳақи ҳисоблашда бошқа тариф сеткаси қўлланаётган бўлса, унинг коэффицентлари “Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткаси” коэффицентларидан кам бўлмаслиги ва касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилганлигини таъминлайди ҳамда “Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ягона тариф сеткаси”нинг биринчи разрядини “Бошлангич разряди” деб белгилаб, бундан кам иш ҳақи миқдорини ўрнатмайди;

иш ҳақи миқдорини Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, қарорлари ва фармойишлари ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг қарорларига мувофиқ ошириб боради.

38. Иш берувчи Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сон қарори билан тасдиқланган “Ишларнинг айрим технологик турлари, ишлаб чиқаришлар ва иқтисодий фаолият турлари бўйича ишчиларнинг тариф ставкаларини оширишнинг тармоқ коэффицентларини қўллаш тартиби ва уларнинг миқдорлари тўғрисида”ги Низом ҳамда “Автомобиль транспорти ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг умумий шартлари тўғрисида”ги низом (рўйхат рақами 3130, 23.01.2019 й) талабларини бажарилишини ҳамда кўчма ва қатнаш тусидаги ишлар учун устамалар белгиланадиган ходимлар касблари ва лавозимлари рўйхати, устамалар миқдорини касаба уюшмаси билан келишган ҳолда берилишини жамоа шартномаларида белгилайди.

39. Табиий-иқлим ва маиший шароитлари оғир ва ноқулай бўлган жойларда ишловчи ходимларга меҳнатга ҳақ тўлашда қонунчиликда кўзда тутилган туман коэффицентлари бўйича устамалар белгиланади.

40. Жамоа шартномаларида иш вақтидан ташқари, дам олиш ва байрам кунларида ишлаган ходимлар учун ҳақ тўлашнинг аниқ тартибини белгилайди.

41. Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ қўшимча харажатларини қонун ҳужжатлари, жамоа шартномалари, шунингдек, меҳнат шартномаларида белгиланган шартлар ва тартибида қоплайди.

42. Жамоа шартномаларида ходимларни юқори иш кўрсаткичлари учун устама, шунингдек, расмий саналар-байрамлар муносабати билан мукофотлар тўланиши тартибини белгилайди.

43. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 161-моддасига мувофиқ, иш ҳақини ўз вақтида тўлайди. Иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун моддий жавобгарликни жамоа шартномаларида белгилайди.

44. Бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик ва ўриндошлик асосида ишлаганлик учун ҳамда хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги учун ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори, меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги келишувга кўра белгиланади.

4-§. Иш берувчининг меҳнат муҳофазаси соҳасидаги мажбуриятлари

45. Меҳнат шароитлари ва муҳофазасини яхшилаш бўйича 2023 - 2024 йиллар учун дастурни қабул қилиб, корхоналарда муносиб меҳнат шароитларини таъминлайди.

46. Ўзбекистон Республикасининг “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги Қонунига биноан, ходимни ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши муносабати билан унинг ҳаёти ёки соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш бўйича ўз фуқаролик жавобгарлигини Қонунда белгиланган шартлар асосида ва тартибда суғурта қилади.

47. “Меҳнат муҳофазаси бўйича ўқишларни ташкил қилиш ва билимларни синаш тўғрисида”ги (рўйхат рақами 272, 14.08.1996 йил) ва “Меҳнат муҳофазаси бўйича ишларни ташкил этиш тўғрисида”ги (рўйхат рақами 273, 14.08.1996 йил) намунавий низомлар асосида ички низомларни тасдиқлаб, корхона ва ташкилотларда меҳнат муҳофазасига доир ишларни ташкил этади ва молиявий имкониятлардан келиб чиқиб молиялаштириш учун маблағ ажратади.

48. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси 2014 йил 15 сентябрдаги Ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги 263-сонли қарорига мувофиқ иш жойларини 5 йилда бир мартаба аттестациядан ўтказилади.

49. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 12 ноябрдаги 245-сонли қарори билан тасдиқланган “Корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш жамғармасини ташкил этиш ва унинг маблағларидан фойдаланиш тартиби тўғрисида”ги низомга биноан меҳнатни муҳофаза қилиш фондини ташкил қилиб, унинг ҳисобидан ходимларнинг меҳнат шарт-шароитларини яхшилаш ва муҳофаза қилишга йўналтирилган чора-тадбирларни молиявий имкониятдан келиб чиқиб молиялаштириш мумкин.

50. Ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда ёки касб касаллигига чалиниш натижасида вафот этганда марҳумнинг оиласига олти йиллик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўлайди, ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганда эса унинг 1 йиллик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўлайди.

51. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича муҳандис-техник ходимларни 3 йилда бир марта ўқитиб, шаходатлантирилади.

52. Автомобиль ҳайдовчилари учун техминимум бўйича ўқишлар ташкил қилиш тартиби жамоа шартномаларида белгиланади.

53. Ходимларининг сони 50 (эллик) киши ва ундан ортиқ бўлган ҳар бир ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари бажарилиши устидан

назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш хизматини ташкил этилади ёки меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис лавозими жорий этилади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш хизматининг вазифалари меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозорининг профессионал иштирокчилари томонидан шартнома асосида амалга оширилиши мумкин.

54. Ходимларининг сони 50 (эллик) нафардан кам бўлган ташкилотларда меҳнатни муҳофаза қилиш хизматини ташкил этиш ёки меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мутахассис лавозимини жорий этиштўғрисида қарор қабул қилади.

55. Ходимларни соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини ташкил этиш учун амалдаги меъёрларга мувофиқ келадиган санитария-гигиена хоналари билан таъминланади.

56. Ходимларнинг айбисиз саноат ёки ёнғин хавфсизлиги қондаси бузилиши оқибатида улар ишни тўхтатишга мажбур бўлган ҳолатларда, уларга иш тўхтатилган ҳар иш куни учун ўртача иш ҳақини тўлайди.

57. Меҳнатни муҳофаза қилиш учун зарур бўлган маблағлар қонун ҳужжатларига мувофиқ жамоа шартномасида белгиланган миқдорларда ажратилади.

58. Ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар олишини, меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқувдан, қайта тайёргарликдан ўтишини, малака оширишини ва билимлари текширилиши учун шароит яратилишини таъминлайди.

59. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг ва умумий белгиланган пенсия ёшига етган шахсларнинг, ногиронлиги бўлган шахсларнинг, шунингдек, бир қатор касблар ва ишлаб чиқаришлар ходимларининг Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланган тартибда дастлабки тарзда (ишга кираётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўриқдан ўтказилишини ташкил этади. Тиббий кўриқдан ўтилиши муносабати билан ходимлар чикимдор бўлмайдилар.

60. Барча ишга кираётган, шунингдек, бошқа ишга ўтказилаётган ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар берилиши, ишларни бажаришнинг хавфсиз услублари ва усулларини ўқитиш ишларини ташкил этади.

61. Бинолар, иншоотлар, асбоб-ускуналардан фойдаланиш, технологик жараёнларни амалга ошириш чоғида, шунингдек ишлаб чиқаришда хомашё ва материалларни қўллаш, ишлар бажариш ва хизматлар кўрсатиш чоғида ходимларнинг хавфсизлигини таъминлайди.

62. Тегишли хизматларни ташкилий-услубий ҳамда зарур техник меъёрий қўлланмалар, махсус адабиётлар, кўргазмали куруллар, ташкилий техника асбоблари, хавфсизлик техникаси хоналари билан таъминланади

ва меҳнат шароитларидан келиб чиққан ҳолда йиллик тадбирлар ишлаб чиқиб, уларни амалга ошириш учун маблағ ажратилади.

63. Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси томонидан меҳнат муҳофазаси бўйича жамоатчилик назоратини энг яхши ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танловида иштирок этиш учун зарур чораларни кўради.

64. Ҳар бир иш жойига мослаб меҳнат шароити бўйича меъёрий талабларни ишлаб чиқиш мажбуриятини зиммасига олади. Бу меъёрий талаблар ишлаб чиқариш муҳити, хавфсиз меҳнат шароитларини яратиш, биринчи навбатда, меҳнат ҳамда дам олиш тартиби, ходимларга ижтимоий-маиший хизмат кўрсатишга оид меъёрий талабларни ўз ичига олади.

65. Ходимларнинг меҳнат шароити, шунингдек, меҳнат жараёни ўзгариши, меҳнат шароитига бўлган талабларнинг ортиши (ўзгариши) муносабати билан, ходимлар соғлигини муҳофаза қилиш ва уларнинг доимий меҳнат қобилиятларини сақлаб қолиш мақсадида, белгиланган меҳнат шароитларига мунтазам равишда зарур ўзгартиришлар киритиб боради.

66. Ҳар бир ходимни иш жойидаги меҳнат шароитларига қўйиладиган меъёрий талаблар, шунингдек бу шароитларнинг ҳақиқий аҳволи, хусусан ишлаб чиқариш муҳити, меҳнат ва дам олиш тартиблари, имтиёзлар ва компенсация тўловлари, шахсий ва жамоавий ҳимоя воситаларига бўлган талабларга қандай амал қилинаётганлиги тўғрисида хабардор қилиб боради.

67. “Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил тўғрисида”ги (рўйхат рақами 196, 18.12.1995 й.) низомга асосан мулкчилик шакли, хўжалик фаолияти соҳаси ва идоравий дахлдорлигидан қатъий назар ёлланма меҳнат қўлланиладиган ҳар бир қорхонада меҳнатни муҳофаза қилишга доир қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларга риоя этилиши юзасидан жамоатчилик назоратини олиб бориш учун меҳнат муҳофазаси бўйича вакил сайланишини таъминлайди, шунингдек, меҳнат шароитларини яхшилаш борасида жонбозлик кўрсатган вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантиради.

68. Тизимдаги ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитади ҳамда билимларини синовдан ўтказиш ишларини ташкил этади. Меҳнат муҳофазаси бўйича ҳар бир касб ва иш тури бўйича ишлаб чиқилган йўриқномаларга асосан ўз вақтида ходимларни йўриқдан ўтказилишини таъминлайди ва доимий назорат қилади.

69. Ходим ишлаб чиқаришга боғлиқ ҳолда жароҳатланиши ёки касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат лаёқатини йўқотганда ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида тўловни амалга оширилади.

70. Иш берувчи Касаба уюшмаси кўмитаси билан ҳамкорликда:

ташкilotнинг таркибий тузилмаси кесимида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссия таркибини аниқлайди, уларнинг ўқувини (ўқув муддатлари ва дастури кўрсатилади) ўз вақтида ташкил этади;

йил давомида меҳнат муҳофазаси қоида ва меъёрларининг бузилишига йўл қўймаган ходимларни моддий рағбатлантириш тартибини жамоа шартномаларида белгилаши мумкин.

5-§. Иш берувчининг ходимларга ижтимоий имтиёз ва кафолатларни тақдим этиш соҳасидаги мажбуриятлари

71. Томонлар ходимлар ва уларнинг оила аъзоларининг ижтимоий манфаатларини ҳимоя қилиш, муносиб ҳаёт учун меҳнат қилиш шарт-шароитларини яратиб бериш мақсадида ҳамкорликда фаолият олиб борадилар.

72. Жамоа шартномаларида қуйидагиларга бир йўла тўланадиган моддий ёрдам кўрсатилиши ва бериш тартиби белгиланади:

а) меҳнат таътилига кетаётган ходимларга бир ойлик иш ҳақи миқдорида, никоҳдан ўтаётган ходимларга базавий ҳисоблаш миқдорининг икки баравари миқдорида;

б) “Хотира ва кадрлаш куни” муносабати билан ишлаётган пенсионерлар ва иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларига лавозим маошининг икки бараваригача миқдорида;

в) куз-қиш мавсумида ходимлар қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини сотиб олиши учун базавий ҳисоблаш миқдорининг ўн баробаригача миқдорда.

73. Тизимдаги корхона ва ташкилотлар ходимларнинг юбилей саналари муносабати билан (50, 55, 60 ва 70 ёш) молиявий имкониятидан келиб чиқиб уларга бир йўла тўланадиган мукофотлар ёки қимматбаҳо совғаларберилиши мумкин.

74. Тизимдаги корхона ва ташкилотларда Чернобиль АЭСдаги ҳалокатни бартараф қилишда қатнашган ходимларга ҳар йили соғлигини тиклаш учун Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаши Раёсати ва Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 6 апрелдаги 170-сон қарори билан белгиланган тартибда моддий ёрдам кўрсатади.

75. Меҳнатга вақтинча қобилиятсизлик бўйича нафақаларини қуйидаги тартибда тўлайди:

а) иш стажининг давомийлигидан қатъий назар вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида:

ишлаётган иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларига;

байналминал жангчиларга ва уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга;

карамоғида 16 ёшга (ўқувчилар 18 ёшга) етмаган уч ёки ундан ортиқ болалари бўлган ходимларга;

Чернобиль АЭСдаги авария оқибатларини тугатишда қатнашган ходимларга;

Чернобиль АЭСдаги авария натижасида радиоактив ифлосланиш зонасидан эвакуация қилинган ва кўчирилган, қон ҳосил қилувчи органлар

касалликлари (ўткир лейкоз), қалқонсимон без (аденома, рак) ва хавфли ўсимталар билан боғлиқ касалликларга чалинган ходимларга;

ядрополигонлари ва бошқа радиактив-ядро объектларида хизмат ўтаган пенсия ёшидаги ногирон ходимларга;

касб касаллиги ёки ишлаб чиқаришда шикастланганлиги муносабати билан ишга қобилиятини вақтинча йўқотган ходимларга;

б) ижтимоий аҳамиятга эга бўлган касалликлар (сил касаллиги, онкогология касалликлари, янгидан пайдо бўладиган хатарли ўсимталар, жисмоний йўл билан ўтадиган касалликлар, руҳий касалликлар) бўйича ҳисобда турган ходимларга меҳнатга қобилиятсизлик варақаси умумий иш стажи даврига боғлиқ равишда – иш ҳақининг 60 фоизидан 100 фоизигача миқдорида;

в) коронавирус инфекцияси билан зарарланиши ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ота-оналар (улар ўрнини босувчи шахслар, васийлар, хомийлар), шунингдек, уларнинг 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган шахсларга ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида;

г) бошқа ҳолларда умумий иш стажига қараб иш ҳақининг 60 фоизидан 80 фоиз миқдорида.

76. Ишловчи аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш таътилларида давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тўланишини таъминлайди.

77. Жамоа шартномаларида қуйидаги чораларини белгилайди:

а) ишлардаги муваффақиятлари учун тақдирлаш турлари, уларни қўлланиши тартиби, имтиёз ва кафолатларни тақдим этиш тартиби;

б) ижтимоий ҳимояга муҳтож ва кўп болали оилалар ҳамда ёлғиз кексаларни қўллаб-қувватлаш чоралари;

в) маданият, дам олиш ва спорт масканларни хўжалик харажатларини кўсаба уюшмаси қўмитаси ҳисобидан молиялаштириш тартиби;

г) ҳомиладор аёллар, 18 ёшга тўлмаган ва ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқув муассасаларида таълим олаётган ходимлар учун ижтимоий қўллаб-қувватлаш чоралари.

78. Иш берувчи тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш принципига амал қилиб меҳнатга ҳақ тўлайди.

6-§. Иш берувчининг аёллар ва ёшлар учун қўшимча кафолатларни тақдим этиш соҳасидаги мажбуриятлари

79. Халқаро меҳнат ташкилотининг қуйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этилишини таъминлайди:

“Зўраки ёки мажбурий меҳнат тўғрисида”ги 29-сонли Конвенцияси (Конвенциянинг баённомаси);

“Тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенцияси;

“Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги 103-сонли Конвенцияси;

“Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисида”ги 111-сонли Конвенцияси;

“Энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сонли Конвенцияси;

“Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисида”ги 182-сонли Конвенцияси.

80. Иш берувчи жамоа шартномаларида аёллар ва ёшларга имтиёзлар бериш, улар учун маънавий ва моддий қўллаб-қувватлаш чораларини қўллаш масалаларини назарда тутати, шу жумладан:

ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боласи) бор аёлнинг илтимосига кўра қисқартирилган иш вақтини ўрнатиш;

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, шунингдек, касб-ҳунар таълими муассасаларининг битирувчиларига меҳнат муносабатлари соҳасида кўшимча имтиёзлар ўрнатиш;

хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш;

мактабгача ёшдан то 14 ёшгача фарзандлари бор ёлғиз оналарга 1 соатга қисқартирилган иш куни белгилаш.

7-§. Иш берувчининг маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва спортни оммалаштириш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш соҳасидаги мажбуриятлари

81. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини ҳар йили соғломлаштиришни ташкил этади, жисмоний тарбия, гимнастика ва спорт билан шуғулланишига шароит яратади.

82. Корхоналар ходимлари учун доимий равишда маънавий-маърифат соатларини ўтказиши, бунда республикадаги таниқли адабиёт ва санъат усталари, олимлар ва давлат арбоблари билан давра суҳбати ва учрашувлар ўтказиши.

83. Ҳар йили ижтимоий ҳимояга муҳтож ва кўп болали оилалар аъзолари, Чернобиль АЭСдаги фалокатни бартараф этиш иштирокчилари, байналминалчи жангчилар, ишлаётган меҳнат фахрийлари ва ногиронлари ҳамда Ўзбекистон Республикаси олдида хизматлари бор шахсларнинг маълум миқдорини корхона ҳисобидан касба уюшмалари санаторийларида бепул соғломлаштиради.

84. Молиявий имкониятидан келиб чиқиб болаларни ёзги мавсумида соғломлаштириш учун тизимли чораларни кўради.

85. Соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида, тизимдаги меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган бир нафар ходимга “Спорт тарғиботчиси” кўшимча вазифасини юклаш ва унинг лавозим маошига 20 фоиз устама тўлашни ташкиллаштиради.

86. Иш вақтидан сўнг танланган кунларда (ҳафтада камида бир марта) меҳнат жамоасида раҳбар ва барча ходимларнинг жисмоний тарбия ва спорт

машғулотлари (югуриш, футбол, волейбол, баскетбол, стол тенниси, сузиш ва бошқалар) билан шуғулланишини ташкил қилади.

87. Ходимлар учун мамлакатимизнинг Хива, Тошкент, Самарқанд, Бухоро, Шаҳрисабз каби тарихий шаҳарлар ва диққатга сазовор жойларига қисман касаба уюшмаси кўмитаси ҳисобидан саёҳатлар уюштиради.

8-§. Иш берувчининг “Устоз – шогирд” тизимини такомиллаштириш соҳасидаги мажбуриятлари

88. Профессional таълим муассасаларининг битирувчилари учун корхонада иш жойларини яратиб, уларга корхона жамоа шартномаси ва бошқа локал ҳужжатларида меҳнат муҳофазаси, иш ҳақи, иш вақти ва дам олиш вақтлари борасидаги барча ишчилар учун белгиланган имтиёз ва кафолатлар кўламини тақдим этади.

89. Профессional таълим муассасалари битирувчилари ва амалиёт ўтовчи талабаларни малакасини ва иш тажрибасини ошириш мақсадида корхонадаги юқори малакага эга бўлган мутахассисларни Устоз сифатида бириктиради.

90. Профессional таълим муассасалари битирувчиларининг корхоналарда кўнимлилигини таъминлаш мақсадида таъсирчан чора-тадбирларни амалга оширади.

9-§. Иш берувчининг давлат дастурларини бажариш соҳасидаги мажбуриятлари

91. Ижтимоий йўналтирилган давлат дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш ишларида фаол иштирок этиб, ижтимоий ҳимояга муҳтож ва имконияти чекланган болаларни тарбиялаётган оилаларни, ишлаётган оналарни ижтимоий муҳофаза қилиш ва қўллаб-қувватлашнинг қонун ҳужжатларида кўзда тутилган чораларининг амалга оширилишини таъминлайди.

92. Тизимдаги ташкилот ва корхоналарда ёлғиз кексалар, пенсионерлар, ногиронлиги бўлган шахслар, имконияти чекланган болалар, ижтимоий ҳимояга муҳтож ва кўп болали оилаларга моддий ёрдам кўрсатиш учун ҳар йили “Наврўз байрами” ва “Мустақиллик куни” байрамлари арафасида мақсадли тадбирларни ўтказиши мумкин.

93. Тизимдаги ташкилот ва корхоналарда жамоа шартномалари орқали кўп болали ва ижтимоий ҳимояга муҳтож оилаларга, имконияти чекланган болаларни тарбиялаётган оилаларга, уруш ва меҳнат фахрийларига моддий ёрдам кўрсатиши мумкин.

94. Тизимдаги ташкилот ва корхоналардаги ўқув йили бошланиши арафасида ижтимоий ҳимояга муҳтож, боқувчисини йўқотган оилаларни фарзандлари учун дарсликлар, ўқув куроллари харид қилганлик харажатлари ходимнинг мурожаатига асосан қисман ёки тўлиқ қопланишини таъминлаши мумкин.

95. Тизимдаги ташкилот ва корхоналарда боласи 14 ёшгача бўлган оналарнинг иш ҳафтасини иш ҳақи сақланган ҳолда 1 соатга қисқартирилиши мумкин.

96. Ижтимоий ҳимояга муҳтож оилаларнинг фарзандлари учун болалар соғломлаштириш оромгоҳларига йўлланмалар қийматини моддий имкониятидан келиб чиқиб қоплайди.

10-§. Иш берувчининг коронавирус ёки бошқа юқумли касалликлар туфайли жорий қилинган карантин чоралари даврида ходимлар учун имтиёз ва кафолатлар тақдим этиш соҳасидаги мажбуриятлари

97. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларга салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлари тўғрисида” 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сон Фармони ижросини таъминлаш мақсадида, қуйидагиларни ўз зиммасига олади:

98. Карантинга оид чоралар амал қилиши даврида ходимларни, айниқса хомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган ҳамда сурункали касалликка чалинган шахсларни, уларнинг розилиги билан, масофадан туриб ишлаш усулига, қулай иш графигига ёки уйдан туриб ишлашга ўтказиш, бунда:

масофавий ишда ишловчи ходим иш вақтини ўз хоҳишига кўра тақсимланишини ҳисобга олган ҳолда, у томонидан бажарилган ишлар учун бир барабар миқдорда меҳнат ҳақи тўланади;

ходимга нисбатан иш вақтидан ташқари иш, дам олиш ва байрам кунларидаги иш, шунингдек тунги вақтдаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қўлланилмайди;

ходим масофавий ишга, уйда ишлашга ёки мослашувчан иш графигига ўтказилганда унинг таътиллари жадвалига мувофиқ меҳнат таътили, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа олиш ҳамда қонун ҳужжатларида ва жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳуқуқлари сақланиб қолинади.

99. Масофавий ишга ўтказиш юзасидан ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришларда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 73-моддасида назарда тутилган шартлар билан бир қаторда қуйидагилар кўрсатилади:

иш берувчи ва ходим ўртасида электрон ҳужжат алмашинуви бўйича ўзаро алоқалар тартиби;

ходимнинг меҳнат мажбуриятларини амалга ошириш учун зарур бўлган жиҳозлар ва (ёки) техника воситаларидан фойдаланиш тартиби, агар томонлар тарафидан ходимга тегишли жиҳозлар ва (ёки) техника воситаларидан фойдаланиш тўғрисидаги келишув мавжуд бўлса;

иш берувчи билан доимий алоқаларини таъминлаш мақсадида ходимни алоқа воситалари билан таъминлаш, шу жумладан Интернет тармоғидан фойдаланиш;

иш берувчи томонидан ходимга берилган жиҳозлар ва техникаларнинг ходимнинг айби билан бузилганда, етказилган зарарни ходим томонидан иш берувчига қоплаб бериш билан боғлиқ шартлар;

ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариш учун шахсий жиҳозлар ва (ёки) техника воситаларидан, шунингдек алоқа воситалари, шу жумладан интернет тармоғидан фойдаланган тақдирда харажатларни қоплаш тартиби ва шартлари;

ходим ва иш берувчининг зарурий меҳнат муҳофазаси ва меҳнат шароитларига амал қилиш бўйича мажбуриятлари;

ходимни ишлаб чиқариш зарурияти туғилганда доимий иш жойига ўтказиш шартлари.

100. Ходим пандемия вақтида коронавирус инфекцияси билан касалланганда иш берувчи:

пандемия муносабати билан касаллик юқтирган ходимларнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки уларнинг оғир аҳволга тушиши ва соғлиғи тикланмаганлиги муносабати билан корхонанинг молиявий аҳволидан келиб чиқиб, молиявий жиҳатдан қўллаб-қувватлайди;

коронавирус билан оғриб тузалган ходимларни корхона ҳисобидан ҳар 6 ойда бепул тиббий кўрикдан ўтказиши;

ходимларни иш фаолиятлари билан боғлиқ турли юқумли касалликларга чалинишлари мумкин бўлган ҳолатлар ҳақида огоҳлантирувчи маълумотлар билан таъминлайди, стендлар, тарқатма материалларни чоп эттиради;

меҳнат жамоаси ўртасида коронавирус инфекцияси тарқалиши олдини олиш мақсадида, иш берувчи ходимларни иш жойларида антесиптик ва зарур санитария-гигиеник воситалар, ниқоблар билан таъминлашни, касаллик учун тест таҳлилларини топширишни, юқумли касалликларга қарши вакцина билан эмлашни, шунингдек иш жойларини, ошхонани, ювиниш хонасини, хожатхонани, ишчиларни ташувчи транспорт воситаларини дезинфекция қилиш ишларини корхона ҳисобидан амалга оширади.

101. Пандемия даврида касалланиб вафот этган ходимларнинг оиласига молиявий имкониятдан келиб чиқиб иш берувчи ёки Касаба уюшмаси қўмитаси маблағлари ҳисобидан моддий ёрдам ажратилади.

102. Ҳукумат ёки Махсус комиссия томонидан карантин эълон қилинганда ходимга қисман ҳақ тўланган ҳолда иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишув орқали белгиланган муддатга таътил тақдим этилади.

11-§. Иш берувчининг касаба уюшмаси фаолиятини кафолатлаш соҳасидаги мажбуриятлари

103. Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги қонунига асосан Иш берувчи:

касаба уюшмаси қўмитасини корхона ходимларининг ягона вакиллик органи эканлигини тан олиб, фаолиятига кўмаклашади. Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига асосан сайланма касаба уюшмаси ходимларининг меҳнат ҳуқуқлари ҳимоясини кафолатлайди.

касаба уюшмаси қўмитасига корхонанинг молиявий-иқтисодий аҳволи, иш ҳақидан қарздорлик миқдори, ишчиларнинг сони, ўртача иш ҳақи; меҳнат муҳофазаси тўғрисидаги ва бошқа Т-1 статистик ҳисоботи, жамоа шартномаси ва мазкур Келишув бажарилишига доир маълумотларни тақдим этади;

касаба уюшмаси ҳуқуқларига риоя этади ва унинг фаолиятига кўмаклашади;

Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига асосан касаба уюшмаси сайланма ходимларининг меҳнат ҳуқуқлари ҳимоясини кафолатлайди;

ходимларнинг манфаатларига дахлдор қарорлар қабул қилингунига қадар касаба уюшмаси қўмитаси билан маслаҳатлашувлар ўтказди, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларда кўзда тутилган ҳолларда уларнинг розилигини олади;

касаба уюшмаси қўмитасининг таклифларини ўз вақтида кўриб чиқади ва унга қабул қилинган қарорлар ҳақида ёзма шаклда, сабабларини кўрсатган ҳолда хабар қилади;

касаба уюшмаси органлари вакиллари улар манфаатларини ифода этаётган ходимларнинг иш жойларига монеликсиз киритади;

корхонани молиявий-иқтисодий аҳволи, ишчиларнинг сони, ўртача иш ҳақи, иш ҳақидан қарздорлик миқдори ва бошқа меҳнат статистик ҳисоботи доирасидаги маълумотлар, жамоа шартномаси ва мазкур Келишув бажарилиши тўғрисидаги аниқ ахборотларни касаба уюшмаси қўмитасига тақдим этади;

касаба уюшмаси қўмитаси таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган шахсларга касаба уюшмасига оид мажбуриятларини иш вақтида бажариши учун вақт беради, бунда иш ҳафтаси соатлари сонининг 30 фоиздан кам бўлмайди;

ходимларнинг ёзма аризалари асосида уларга ҳисобланган иш ҳақидан 1% (бир фоиз) касаба уюшмасининг аъзолик бадалларини марказлашган ҳолда ушлаб қолиб, уларни ўз вақтида касаба уюшмаси қўмитасининг ҳисоб рақамига ўтказди;

касаба уюшмаси қўмитаси аъзоларига касаба уюшмаси юқори органлари томонидан чақириладиган қурултой, пленум ва раёсат мажлисларида, турли комиссиялар ишида, ўқув семинарларида қатнашиш ва бошқа меҳнат жамоаси манфаатларини ифода этиш бўйича вазифаларни адо этиш учун, иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан ҳоли вақт ажратади ва зарур

ҳолларда хизмат сафари харажатларини (бориш ва келиш, суткалик харажатлар, меҳмонхонада яшаш ва ҳ.к.) корхона ҳисобидан қоплайди;

ходимларни ижтимоий манфаатлари ҳимоясига доир масалаларни ҳал қилиш мақсадида касаба уюшмаси Республика Кенгаши раиси Вазирликнинг коллегияси йиғилишларида кузатувчи сифатида иштирок этади, бошланғич касаба уюшмаси кўмитаси раиси корхонанинг коллегия йиғилишларида иштирок этади;

касаба уюшмаси кўмитасининг ҳақ тўланадиган аппарати (раиси)ни сақлаб туришга маблағ етишмаган ҳолларда, иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитасининг ўзаро келишувига асосан, унга иш берувчининг маблағлари ҳисобидан устама ўрнатиш тартибини жамоа шартномасида белгилайди.

III-боб. Касаба уюшмасининг мажбуриятлари

104. Ўз Уставига биноан мазкур Келишув ҳамда жамоа шартномалари билан белгиланган иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат муҳофазаси, иш ҳақи, унинг кафолатлари, ишга қабул қилиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш, бандлик ва бошқа ижтимоий-иқтисодий масалаларда ходимларни қонуний манфаатлари ҳимоясини амалга оширади.

105. Касаба уюшмаси аъзолари учун корхоналарда ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий масалалар бўйича бепул маслаҳатхоналарни ташкил этади.

106. Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиб судга даъво аризаси, шунингдек суд буйруғини чиқариш тўғрисидаги ариза билан муурожаат қилади.

107. Ходимлар ва уларни оила аъзоларини соғломлаштириш ва дам олдиришга кўмаклашиб, Ўзбекистон касаба уюшмаси Федерациясининг 2013 йил 26 январдаги 9-24-сонли қарори билан тасдиқланган Йўриқномага асосан ходимлар ва уларнинг оила аъзоларига имтиёзли йўлланмалар беради.

108. Меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилишга розилик сўраб киритилган тақдимномаси касаба уюшмаси кўмитасида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Ижроия кўмитасининг 2021 йил 19 мартдаги 2-37 "с"-сон қарори билан тасдиқланган "Касаба уюшмаси органларида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби" асосида кўриб чиқилишини таъминлайди.

109. Меҳнат муҳофазаси бўйича комиссиялар тузади ва уларнинг фаолияти устидан назоратни ўрнатади.

110. Ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғига хавф туғилган ҳолларда ишларни тўхтатиб туриш тўғрисида, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш талабларининг бузилишларини бартараф этиш ҳақида иш берувчига таклифлар киритади.

111. Меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини бажарилиши, ички меҳнат тартиби талабларига риоя қилиниши, ижтимоий-иқтисодий масалаларни

ечилиши, ходимларга соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратилиши ва корхонада нормал психологик ҳолатни ташкил этилишига кўмаклашади.

112. “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги, “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг қонунлари ва бошқа ходимларни манфаатларига тааллуқли меъёрий-норматив ҳужжатларни бажарилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга оширади.

113. Куйидагилар устидан жамоатчилик назоратини кучайтиради:

иш берувчиларнинг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тизими билан тўлиқ қамраб олиниши;

корхона, ташкилот ва муассасаларда меҳнат муҳофазаси бўйича тадбирларни молиялаштириш;

ташкилотлар раҳбарларидан меҳнат шароитлари ва муҳофазаси, шунингдек ишлаб чиқаришда бошқа барча бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларига доир ахборот олиш;

меҳнат муҳофазаси аҳволини ўрганиш, иш берувчиларнинг меҳнат муҳофазаси бўйича жамоа шартномаларида кўзда тутилган мажбуриятларни бажаришини назорат қилиш;

ишлаб чиқаришда меҳнат муҳофазаси талабларининг бузилиши ва бахтеиз ҳодисаларни яширганликда айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисида тегишли органларга муурожаат қилиш.

114. Келишув мажбуриятларини жамоа шартномаларига киритилишини таъминлаб, бажарилиши устидан назоратни амалга оширади.

115. Иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиши юзасидан келиб чиққан келишмовчиликларни ҳал этиш мақсадида иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси томонидан тенглик асосида икки томонлама Якка меҳнат низолари комиссиясини тузади.

116. Якка меҳнат низолари комиссияси ўз фаолиятини қонун ҳужжатлари ва Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, Ўзбекистон Республикаси савдо-саноат палатаси томонидан тасдиқланган (12.01.2015й. 20-66-сонли, 15.01.2015й.01-СП-сонли), Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан келишилган тавсияларга асосан ишлаб чиқилган низомга мувофиқ олиб боради.

117. Ходимларнинг меҳнат шароитларига тааллуқли меъёрий (локал) ҳужжатларни ишлаб чиқишда фаол қатнашади.

118. Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси орқали давлат бошқарув органларига меҳнаткашларни иш шароитига тааллуқли таклифлар киритади.

119. Ходимларда соғлом турмуш тарзини шакллантириш, уларнинг соғлиқларини мустаҳкамлаш, жисмоний тарбия ва спорт билан фаол

шуғулланишларини йўлга қўйиш мақсадида, спортнинг ҳар хил турлари бўйича мусобақалар ўтказади. Тармоқ терма жамоаларининг республика биринчиликлари ва мусобақаларида қатнашишини таъминлайди.

120. Маданий-маърифий ва соғломлаштириш ишлари бўйича тадбирлар ишлаб чиқади ва уларнинг бажарилишини таъминлайди.

121. Касаба уюшмаси ходимларини малакаларини ошириш мақсадида, меҳнат қонунчилиги, ижтимоий ва ҳуқуқий ҳимояси, меҳнат муҳофазаси бўйича ўқув семинарларни ташкил қилади ва ўтказади.

122. Меҳнат муҳофазаси бўйича вакилларни сайлаш, уларни ўқитиш ва малакасини ошириш, жамоа шартномаларга уларнинг фаолиятини самарасини оширадиган мажбуриятларни киритилишини таъминлайди.

123. Меҳнат бозорида тенглик асосида рақобат қилолмайдиган шахслар учун квоталаштирилган иш жойларни яратилиши устидан назоратни ўрнатади.

124. Корхонанинг барча бўлимларида меҳнат муҳофазаси мажбуриятлари бажарилиши устидан назорат ўрнатади.

125. Иш берувчининг айби билан иш ҳақи ўз вақтида тўланмаганлиги учун моддий жавобгарлигини жамоа шартномаларига киритилишини таъминлайди.

126. Иш ҳақи ўз вақтида тўланиши, меҳнатга ҳақ тўлаш стандартларига риоя этилиши, ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи қонунчиликда Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланган миқдордан оз бўлмаслиги устидан жамоатчилик назоратини олиб боради.

127. Мазкур Келишувни қўйи ташкилотларга етказди ва бажарилиши устидан доимий мониторинг олиб боради.

IV-боб. Томонларнинг ижтимоий мулоқот ва ижтимоий шерикликни ривожлантириш соҳасидаги мажбуриятлари

128. Томонлар долзарб ижтимоий иқтисодий масалаларни муҳокама қилиш учун касаба уюшмаси фаоллари ва иш берувчи вакиллари билан давра суҳбатларини ташкил этадилар.

129. Касаба уюшмани ҳуқуқларига риоя этиб, корхонада унинг қонун билан белгиланган тартибда тузилиши ва фаолият юритишига тўсқинлик қилмайди.

130. Томонлар касаба уюшмасига аъзо бўлган корхона ва ташкилотларда жамоа шартномаларини – март ойидан кечиктирмай тузадилар.

V-боб. Томонларнинг Келишувни амалга оширилиши ва бажарилишидаги жавобгарлиги

131. Мазкур Келишув 2023 йилнинг 1 январидан кучга киради.

132. Мазкур Келишувга имзо чеккан тарафларнинг ҳар бири унга аввал олинган мажбуриятларнинг бажарилишига тўсқинлик қилмайдиган ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш юзасидан таклифлар беришга ҳақлидир.

Ушбу таклифлар тарафларнинг ўзаро розилиги билан қабул қилинади.

133. Мазкур Келишув билан ўрнатилган мажбуриятлар корхоналарнинг жамоа шартномаларига киритилиши орқали амалга оширилади.

134. Тарафлар мазкур келишувнинг амал қилиш даврида қуйидагиларни зарур деб ҳисоблайдилар:

а) ижтимоий-меҳнат муносабатларининг энг муҳим масалалари юзасидан тарафларнинг манфаатларига тааллуқли қарорлар қабул қилишдан олдин ўзаро маслаҳатлашувлар ўтказиш;

б) ҳар йили камида бир марта Келишувни корхонада бажарилишини муҳокама қилиш, жорий йилда бажарилиши тўғрисида ҳисоботлар келгуси йилнинг февраль ойидан кечиктирилмасдан тармоқ кесимида умумлаштирилиб томонларнинг қўшма мажлисида муҳокама қилиш.

135. Тарафлар мазкур Келишувни ижтимоий шерикликнинг асосий ҳужжати деб эътироф этадилар, шу билан Келишувга амал қилиш, унинг шартларини тўла ҳажмда бажариш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар.

136. Томонлар корхона ва ташкилотларда мазкур Келишувнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш ва Келишув бажарилмаган ҳолатлари тўғрисида ўз вақтида хабар олиш мақсадида икки томонлама комиссияни тузади ва бу комиссия Келишув бажарилиши устидан назоратни олиб боради.

137. Келишув мажбуриятларини бузган ва бажармаганлиги учун мансабдор шахслар қонунчиликда ўрнатилган тартибда жавобгардирлар.

138. Келишув амал қилиш муддатида, мазкур Келишувга имзо чеккан томонлар яқка тартибда Келишувни ўзгартириш ёки олинган мажбуриятларини тўхтатишига ҳақли эмас.

139. Томонлардан бирининг қайта ташкил этилиши ҳолатида Келишувнинг бажариш ҳуқуқи ва мажбуриятлари унинг ўрнига ташкил этилган ворис ташкилотга ўтади ва янги Келишув қабул қилингунгача ёки амалдаги Келишувга қўшимча ва ўзгартириш киритилгунгача ўз кучини сақлаб қолади.

Ўзбекистон Республикаси
уй-жой коммунал хизмат
кўрсатиш вазири

Ш. С. Хидоятов

Тошкент ш.,
19 октябрь,
“82Р”-сон



Ўзбекистон транспорт, йўл
ва капитал қурилиш, қурилиш
индустрияси ходимлари касаба

Ушбаши Республика Кенгаши раиси
А. К. Нугманов

Тошкент ш.,
2022 йил “13” октябрь,
“82Р”-сон



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
BANDLIK VA MEHNAT
MUNOSABATLARI VAZIRLIGI
“19” 10 2022 YIL
№ 73 B