“Ўзмахсусмонтажқурилиш” акциядорлик компанияси ҳамда Ўзбекистон транспорт, йўл ва капитал қурилиш, қурилиш индустрияси ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасидаги 2023-2025 йиллар учун

ТАРМОҚ ЖАМОА КЕЛИШУВИ

“Ўзмахсусмонтажқурилиш” акциядорлик компанияси (бундан буён “Иш берувчи”) ва Ўзбекистон транспорт, йўл ва капитал қурилиш, қурилиш индустрияси ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши (бундан буён – “Касаба уюшмаси”) ижтимоий шерикликни ривожлантириш мақсадида ходимларнинг меҳнат, иш ҳақи, уларнинг бандлиги ва ижтимоий кафолатлари борасида музокаралар олиб бориш, келишув ва жамоа шартномаларини тузиш ҳуқуқини тан олади ҳамда ушбу Тармоқ жамоа келишувининг тарафлари бўлиб ҳисобланади.

Мазкур Тармоқ жамоа келишуви (бундан буён “Келишув”) “Ўзмахсусмонтажқурилиш” акциядорлик компанияси ҳамда Ўзбекистон транспорт, йўл ва капитал қурилиш, қурилиш индустрияси ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида имзоланиб, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, «Аҳоли бандлиги тўғрисида», «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида», «Касаба уюшмалари тўғрисида», «Ижтимоий шериклик тўғрисида»ги қонунлари, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси ва Ўзбекистон Иш берувчилари Конфедерацияси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича имзоланган Бош жамоа келишуви ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида ишлаб чиқилган бўлиб, тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартларини ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимлари учун ижтимоий кафолатларни белгилайди.

Томонлар Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг иқтисодиётни янада эркинлаштириш ва ривожлантириш, аҳоли турмуш даражасини кўтаришга доир ғояларини сўзсиз бажарилиши зарурлигини тасдиқлаб, ходимлар ва иш берувчиларнинг 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 ошириб, ижтимоий-иқтисодий масалалар хусусида келишиб, тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартларини ва унга ҳақ тўлашни шунингдек, тармоқ ходимлари учун ижтимоий кафолатларни белгилаб берувчи мазкур Тармоқ жамоа келишувни тузидилар ва Келишув “Ўзмахсусмонтажқурилиш” акциядорлик компанияси таркибидаги ташкилот ва корхоналар учун амал қилади.

I. ТАРАФЛАРНИНГ ҲАМКОРЛИКДАГИ МАЖБУРИЯТЛАРИ

1.1. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган Ҳалқаро меҳнат ташкилотининг қуйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этилишини таъминлайдилар:

- "Зўраки ёки мажбурий меҳнат тўғрисида"ги 29-сонли;
- "Қирқ соатлик иш ҳафтаси тўғрисида"ги 47-сонли;
- "Ҳақ тўланадиган таътил тўғрисида"ги 52-сонли;
- "Меҳнат инспекцияси тўғрисида"ги 81-сонли;
- "Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида"ги 87-сонли;
- "Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисида"ги 98-сонли;
- "Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркаклар ва хотин-қизларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида"ги 100-сонли;
- "Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида"ги 103-сонли;
- "Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида"ги 105-сонли;
- "Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисида"ги 111-сонли;
- "Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсат тўғрисида"ги 122-сонли;
- "Меҳнаткашларнинг вакиллари тўгрисида"ги 135-сонли;
- "Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўгрисида"ги 138-сонли;
- "Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисида"ги 182-сонли;
- "Халқаро меҳнат нормалари қўлланишига кўмаклашиш учун уч томонлама маслаҳатшувлар тўғрисида"ги 144-сонли;
- "Жамоа музокараларини олиб бориш тўғрисда"ги 154-сонли;
- "Қурилишда меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси тўғрисида"ги 167-сонли;
- "Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига кўмаклашиш асослари тўғрисида"ги 187-сонли Конвенция;
- Фавқулодда ҳолатлар юзага келганда аҳоли учун "Тинчликни ва қарши ҳаракат салоҳиятини таъминлаш мақсадида бандлик ва муносиб меҳнат тўғрисида"ги 205-сон тавсияси асосида ижтимоий ҳимоя чораларини кўрадилар.

1.2. Томонлар мазкур Келишувни меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи, ходимлар учун тармоқ даражасида тарафларнинг меҳнат шароитларини, бандликни ҳамда ижтимоий кафолатларни белгилашга доир мажбуриятларини ўз ичига олган, ходимлар ва иш берувчиларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини келишиб олиш мақсадида тузиладиган меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжат деб эътироф этадилар ҳамда Келишувга амал қилиб, унинг барча шартларини бажариш мажбуриятларини ўз зиммаларига оладилар.

1.3. Келишув "Ўзмахсусмонтажқурилиш" акциядорлик компанияси тасарруфидаги барча корхона ва ташкилотлар ходимлари, Иш берувчилари, шунингдек, шу корхона ва ташкилотлардаги бошлангич касаба уюшмаси ташкилотларига тадбиқ этилиб, корхоналарда тузиладиган жамоа шартномалари учун асос бўлади.

1.4. Касаба уюшмаси ташкилотлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириш ҳамда бажарилиши устидан назорат ўрнатадилар.

1.5. «Ўзмахсусмонтажқурилиш" акциядорлик компанияси раҳбарияти ҳамда тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгаши ҳамкорликда тизимдаги корхоналар раҳбарлари, кадрлар бўлими мутахассислари, ҳуқуқшунослар ва касаба уюшмаси қўмитаси раислари меҳнат қонунчилигининг бузилишларини олдини олиш ва меҳнат муносабатларини тартибга солиш масалаларида ҳамкорлик қиладилар ва мунтазам равишда ўқув-семинарлар ташкил қилиб борадилар.

1.6. 2019 йил 6 декабрда имзоланган "Касаба уюшмалари тўғрисида"ги Қонуннинг мазмун моҳиятини кенг тарғиб қилади, шунингдек, Қонуннинг 9-моддасига кўра "Касаба уюшмалари ўз фаолиятида, шу жумладан молиявий фаолиятида давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларидан мустақил" эканликларини ҳамда 34-моддасига асосан "Жамоа шартномалари ва келишувлари талабларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини иш ўринларида амалга ошириш" каби ҳуқуқларига қатъий амал қиладилар.

1.7. Долзарб ижтимоий-иқтисодий масалаларни муҳокама қилиш учун касаба уюшмаси фаоллари "Ўзмахсусмонтажқурилиш" акциядорлик компанияси вакиллари билан давра суҳбатлари, жамоатчилик эшитувларини ташкил қиладилар.

1.8. Халқаро меҳнат стандартларининг мазмун-моҳиятини кенг тарғиб қилиш, уларнинг корхона ва ташкилотларида ижроси юзасидан биргаликда мониторинг ўрнатилади.

1.9. Тармоқ миқёсида ходимлар малака ошириш ўқув дастурларига "Халқаро ва миллий меҳнат стандартлари" мавзусида таълим курсларини киритиш чораларини кўрадилар.

1.10. Тарафлар касаба уюшмаси томонидан меҳнат қонунчилиги талаблари бузилган ҳолатларга доир киритган Тақдимномаларини Иш берувчилар кўриб чиқмаганда ёки ундаги талабларни бажариш асоссиз рад этилганда Давлат меҳнат инспекциясига берилган қонуний ваколатларни кўллаган ҳолда бажарилишини таъминлашда кўмаклашадилар.

1.11.Халқаро меҳнат ташкилотининг "Муассасаларда ходимлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида"ги 135-Конвенциясига, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўйхатга олинган "Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида Низом"нинг 12-бандига биноан ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур Келишувга кўра касаба уюшмаси қўмитасининг қарори билан ходимлар вакиллари деб эътироф этиладилар ва ҳамкорлик қиладилар:

а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшма органлари аъзолари;

б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллари;

в) меҳнат низолари комиссиясининг аъзолари.

1.12. "Ўзмахсусмонтажқурилиш" акциядорлик компанияси раҳбарияти касаба уюшмаси Республика Кенгаши билан ҳамкорликда тизимдаги корхоналарда жамоа

шартномалари тузилишида амалий ёрдам кўрсатади, уларнинг бандларига ходимлар касбий, ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий ва интеллектуал манфаатларини ҳимоя қилишдаги муҳим масалаларнинг киритилишига эришади ҳамда бажарилишини назорат қилади.

1.13. Ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва меҳнат манфаатларига дахлдор бўлган норматив - ҳуқуқий ҳужжатлар ҳамда техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар лойиҳалари мажбурий тартибда Республика Кенгаши билан келишиб олинади.

1.14. "Ўзмахсусмонтажқурилиш" акциядорлик компанияси ва унинг тасарруфдаги корхоналар раҳбарлари "Иш берувчининг ходимлар вакиллик органлари олдидаги мажбурияти" талабларига тўлиқ риоя этади.

1.15. Асосий ишидан озод этилмаган касаба уюшма қўмитаси аъзоларига 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 вақт берилади, шунингдек, жамоавий музокараларда, жамоа келишуви, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлашда иштирок этадиган шахслар асосий ишидан тарафларнинг келишуви билан белгиланадиган муддатга, ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда озод этилади.

1.16. "Ўзмахсусмонтажқурилиш" акциядорлик компанияси ҳайъатидаги ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий масалаларига оид қарорлар қабул қиладиган коллегиал органи таркибига Республика Кенгаши раиси, шунингдек, тизим тасарруфидаги корхона ва ташкилотларда эса бошланғич касаба уюшма ташкилотлари раислари киритилади.

1.17. "Ўзмахсусмонтажқурилиш" акциядорлик компанияси ва унинг тасарруфидаги корхоналарида ишга янги қабул қилинган ходимларни дастлаб касаба уюшмаси қўмитасида танишув суҳбатидан ўтишни йўлга қўйилади.

1.18. Иш берувчи касаба уюшма қўмитаси учун зарур иш шароитларини яратади, кабинет ва зарур жиҳозлар билан таъминлайди, шунингдек, касаба уюшмаси ишларини бажариши учун барча имкониятларни яратиб беради.

1.19. Томонлар тизимдаги ташкилотларда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 31 декабрь "Малакаларни баҳолаш тизимини тубдан такомиллаштириш ва меҳнат бозорини малакали кадрлар билан таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПҚ-4939-сон Қарори асосида касаба уюшмалари томонидан ходимларнинг меҳнат малака даражасини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи тўланилиши устидан тизимли жамоатчилик назорати ўрнатилиши ҳамда илғор халқаро тажриба асосида меҳнатни меъёрлаштириш ва унга ҳақ тўлаш соҳасида меҳнат нормалари ва қоидаларини ишлаб чиқилишини таъминлайдилар.

1.20. Томонлар меҳнат қонунчилиги бузилишининг олдини олиш борасида барча вазирлик ва идоралар билан ҳамкорликни амалга оширади.

1.21. Томонлар юридик шахсларни тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида иш жойидан бўшатилган ходимларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя

этиб, уларга қайта ўқитиш, малакасини ошириш ва ишга жойлаштиришга, шунингдек, бандликнинг беқарор турларида банд фуқаролар ҳуқуқлари таъминланишига кўмаклашадилар.

1.22. Томонлар колл марказлар, ишонч телефонлари тармоғини кенгайтириш, сайёр қабуллар жорий этиш орқали ижтимоий меҳнат масалалари юзасидан аҳоли билан "Қайта алоқа механизми"ни янада такомиллаштирадилар.

1.23. Тарафлар Давлат ва касб байрамлари ҳамда 11-ноябрь "Ўзбекистон касаба уюшмалари куни" байрамини ҳамкорликда муносиб нишонлайдилар ҳамда ходимларни моддий ва маънавий рағбатлантирадилар.

II. ИШ БЕРУВЧИНИНГ МАЖБУРИЯТЛАРИ

Бандликни таъминлаш соҳасида

2.1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва қонунларига, Олий Мажлиси палаталарининг қарорларига, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишларига ҳамда ушбу Келишувга амал қилиб, ишлаб чиқариш ишлари хажмини оширади ва иш жойларини сақлайди ва кенгайтиради, шунингдек, компания тузилмасига кирувчи ташкилот ва корхоналарга ахборот, маркетинг ва бошқа хизматларни кўрсатиш, кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини оширишни ташкил этишда кўмаклашади.

Компания таркибига кирувчи корхона ва ташкилотларга бажарилаётган ишларнинг сифатини оширишда, лицензия талабларига ва қурилиш меъёри ва қоидаларига амал қилишда кўмаклашади.

2.2. Замонавий ахборот-коммуникация технологияларни кенг қўллаш асосида инновация технологиялари ва илғор монтаж тизимларини жорий этиш, шунингдек уларни саноатлаштириш, махсус қурилиш-монтаж ишларини ташкил қилишни такомиллаштириш ҳамда компания таркибига кирувчи корхона ва ташкилотларга бажарилаётган ишларнинг сифатини оширишда, лицензия талабларига ва қурилиш меъёри ва қоидаларига амал қилишда кўмаклашади.

2.3. Ходимларни иш билан таъминланганлик даражасини юксалтирилишини ўз мақсади деб эътироф этган холда янги иш ўринларини яратиш, кадрлар салоҳиятини сақлаб қолиш ва ривожлантириш чораларини кўради ҳамда ходимларни меҳнат шартномалари ва малакасига биноан тўлиқ бандлигини таъминлайди.

2.3.1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 27-28-моддаларига биноан лавозимга сайланиш ходимдан муайян меҳнат вазифасини бажаришни талаб этса, лавозимга сайланиш натижасида меҳнат шартномаси асосидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар юзага келган деб ҳисобланади.

2.3.2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 129-моддасида кўрсатилган шахсларга ҳамда Ўзбекистон Республикасида белгилаб қўйилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорига тенг иш ҳақи ўрнатилган лавозимларга

ишга кираётган шахсларга ишга қубул қилиш чоғида синов муддати белгиланмайди.

2.4. Олий, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчилари, Ўзбекистон Республикаси Қуролли кучлари сафидан муддатли хизматни ўтаб қайтганлар, ёшлар, вояга етмаган фарзандлари бор ёлғиз аёллар, ногиронлиги бор шахслар ва ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳолининг бошқа тоифалари ишга жойлаштирилишига ҳар томонлама кўмаклашади.

2.5. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишда албатта касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олади.

2.5.1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 144-моддасига биноан меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифасига доир ишни холисона сабабларга кўра давом эттириш имкони бўлмаса, иш берувчи ходимга унинг мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган бошқа ишга ўтказишни, бундай иш бўлмаган тақдирда эса иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт.

2.6. Соҳа ходимларини оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисидаги ахборотни тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгаши ҳамда бошланғич касаба уюшмаси ташкилотига камида икки ой олдин тақдим қилади ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган ишларни амалга оширади.

Ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш мезонлари қуйидагича белгиланади:

а) ходимларининг сони йигирма нафар ва ундан ортиқ бўлган ҳар қандай ташкилий-ҳуқуқий шаклдаги ташкилотни (унинг алоҳида бўлинмасини) тугатиш;

б) ходимлар сонининг (штатининг) қуйидаги миқдорда:

ўттиз календарь кун ичида эллик нафар ва ундан ортиқ ходимнинг;

олтмиш календарь кун ичида икки юз нафар ва ундан ортиқ ходимнинг;

тўқсон календарь кун ичида беш юз нафар ва ундан ортиқ ходимнинг қисқариши.

2.7. Технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ташкилот ходимларнинг сони ёки штати ўзгарганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласи кўриб чиқилаётганда ишда қолдиришга доир имтиёзли ҳуқуқ меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади. Башарти ходимлар тенг малакага ва меҳнат унумдорлигига эга эканлиги ҳамда ишда қолдиришда устувор ҳуқуқ ёки бир-бирининг олдида афзалликлари йўқлиги аниқланса, у ҳолда ходимларни ишда қолдиришда афзаллик Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 167-моддасида белгиланган ходимларга, шунингдек, қуйидагиларга берилади:

а) пенсия ёшига яқинлашиб қолганлар (аёллар 53 ёш, эркаклар 58 ёш);

б) фарзанди олий ўқув юртида тўлов-контракт асосида таҳсил олаётган

ходимлар;

в) 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимларга.

2.8. 18 ёшга етмаган шахслар учун қонунчиликда ўрнатилган меҳнат муҳофазаси, иш вақти, меҳнат таътили ва бошқа қўшимча имтиёз ва кафолатларни тақдим этилишини таъминлайди.

2.8.1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 136-моддасига асосан ходим меҳнат вазифасига кўра ишни давом эттираётганда иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир.

2.9. Табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, ишлаб чиқаришдаги авариялар, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар, шунингдек ёнғинлар, тошқинлар, зилзилалар, эпидемиялар ёки эпизоотиялар рўй берган тақдирда ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда иш берувчининг ташаббуси билан ходимнинг розилигисиз унинг вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишига ёки ўтказилишига йўл қўйилади. Бунда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 458-моддасида белгиланган ходимларга устунлик берилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 454-моддасида назарда тутилган асослар бўйича вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишини ёки ўтказилишини амалга ошириш имконини бўлмаса ва ходимга тўлиқ бўлмаган иш вақтини ўрнатиш имкони бўлмаса, мазкур ходим ўз меҳнат вазифаларини бажармаётган вақт иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш деб ҳисобланади ҳамда бу вақт учун тариф ставкаси (маош)нинг 70 % миқдорида ҳақ тўланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 462-моддасига асосан масофадан туриб ишловчи ходимнинг ҳар йилги меҳнат таътили давомийлиги йигирма тўрт календарь кундан иборат.

2.9.1. Ўзбекистон Республикаси 467-моддасига асосан вахта давомийлиги бир ой. Аммо юқумли касалликлар туфайли жорий қилинган карантин вақтида, шунингдек, об-ҳавонинг аномал ўзгариши ёки табиий офат оқибатида тоғли ҳудудлардаги иш жойига етиб бориш имкони бўлмаганда вахта давомийлигини уч ойга қадар узайтирилиши мумкин.

Иш вақти ва дам олиш вақти соҳасида

2.10. Ходимлар учун беш кун иш ва икки кун (шанба ва якшанба) дам олиш кунидан иборат иш ҳафтасини ўрнатади.

Ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

Ногиронлиги бўлган ходимлар учун кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг тавсияларига мувофиқ белгиланади, лекин олти кунлик иш ҳафтасида — олти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида — етти соату ўттиз дақиқадан ортиб кетмаслиги керак.

Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларнинг ҳар кунги иши (сменаси) давомийлиги олти кунлик иш ҳафтасида — олти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса — етти соату ўттиз дақиқадан ортиқ бўлмаслиги керак.

2.11. Меҳнат жараёнида соғлигига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати ўрнатилади. Корхонадаги бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати – жамоа шартномаларида белгиланади.

2.12. Барча тоифадаги ходимларга давомийлиги йигирма тўрт календарь кундан кам бўлмаган ҳар йилги асосий меҳнат таътилини беради.

Давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари ходимларига давомийлиги ўттиз календарь кун бўлган ҳар йилги асосий узайтирилган таътил берилади, бундан давлат ходимларининг айрим тоифалари учун қонунда ҳар йилги асосий узайтирилган таътилнинг узоқроқ давомийлиги белгиланган ҳоллар мустасно.

«Ўзмахсусмонтажқурилиш" акциядорлик компанияси тизимидаги корхона ва ташкилотлари ходимларига у битта ташкилотда ёки тармоқда ишлаган ҳар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини тақдим этади, бунда қўшимча таътилларни бериш тартибини жамоа шартномаларида белгилайди. Шунингдек, жамоа шартномаларида бошқа қўшимча таътилларни бериш ҳам назарда тутилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 449-моддасига асосан касаначига йигирма бир кундан кам бўлмаган йиллик меҳнат таътили берилади.

2.13. Биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи ходимда у ушбу иш берувчида узлуксиз ишлаган олти ой ўтганидан кейин юзага келади. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 227-моддасида белгиланган ходимларга, шунингдек, ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга олти ой ўтгунига қадар ҳам меҳнат таътили берилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 229-моддасида белгиланган ходимлар, шунингдек, санаторий ёки дам олиш уйига пули тўланган йўлланмаси мавжуд бўлган ходимлар ҳар йилги меҳнат таътилини узайтириши ёки уни бошқа муддатга кўчиришлари мумкин.

2.14. Биринчи никоҳдан ўтаётган ходимларга, фарзандлари никоҳдан ўтишларида, фарзанд туғилганда (отасига) ва яқин қариндошлари (отаси, онаси, умр йўлдоши, фарзанди, туғишган ака-ука ва опа-сингиллари) дафн этишларида ҳақ тўланадиган уч кунлик таътил беради.

2.15. Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун Меҳнат кодексининг 137-моддаси ва иш жойларни шаҳодатлаш натижаларига асосан ходимларга йиллик қўшимча таътилларни беради. Уларни аниқ муддати ва қўшимча таътил тақдим этиладиган лавозимлар рўйхатини ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг

2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли қарори билан тасдиқланган “Туман коэффициентлари, шунингдек, йиллик қўшимча таътилнинг энг кам муддати қўлланиладиган табиий-иқлим шароитлари оғир ва ноқулай бўлган жойлар рўйхати”да кўрсатилмаган табиий-иқлим шароитлари оғир ва ноқулай бўлган айрим жойларда ишлаганлиги учун устамалар ва қўшимча таътиллар берилишини жамоа шартномаларида белгилайди.

2.16. Ходимларга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил берилиши мумкин, бундай таътилнинг календарь йил давомидаги энг кўп давомийлиги 180 календарь кунга тенгдир.

Ишлаб чиқаришнинг узрли сабабларига (газ, электр-энергияси ресурсларидан Ҳукуматнинг тегишли топшириғига асосан узиб қўйилган ҳолларда) кўра иш берувчи ходимларга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериши мумкин, бунда таътил учун Ўзбекистон Республикаси меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 2 (икки) баробаригача бўлган миқдорда ҳақ тўланади ҳамда таътилнинг давомийлиги йил давомида 180 календарь кундан кўп бўлиши мумкин эмас.

Қуйидаги ҳолларда иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра унга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериши шарт:

а) пандемия билан боғлиқ карантин чекловлари амал қилаётган даврда;

б) меҳнат таътили тугаган бўлсада, чет эл сафаридан узрли сабабларга кўра қайтиш имкони бўлмаганда.

Ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериш ва унинг давомийлиги тўғрисидаги масала ҳар бир муайян ҳолда меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ҳал этилади. Ходимнинг унга бундай таътил берилишига розилиги иш берувчига ёзма ариза бериш орқали билдирилади. Иш ҳақи қисман сақланадиган таътил берилиши билан боглиқ ҳолатлар жамоа шартномалрида акс эттирилади.

2.17. Хомиладор ҳамда ёши 14 ёшгача (ногирон 16 ёшгача) фарзанди бор аёлларга, тиббий ҳулосага кўра касал оила аъзосини парвариш қилаётган ҳамда таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга уларнинг илтимосига кўра қисқартирилган иш куни ёки иш ҳафтасини белгилайди.

2.17.1. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин.

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

2.18. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 173-моддасидага асосан жамоа шартномаларида ишдан бўшатиш нафақасининг оширилган миқдорлари белгиланиши мумкин.

2.19. Ходимнинг аризасига асосан (давомийлиги тўғрисида ўзаро келишилган ҳолда) иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътилни беради, лекин у иш ҳақи сақланмайдиган охирги таътил берилган кундан эътиборан календарь йил давомида узлуксиз ёки жамланган ҳолда уч ойдан ошмаслиги керак. Бунда ушбу таътилнинг муддати икки ҳафтадан кўп бўлган вақтини ҳам йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига кўшилади, шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 242-моддасида кўрсатилган ва бетоб оила аъзосини парваришлаётган шахсларга ҳамда ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга уларнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда 14 календарь кунгача таътил берилади.

Карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулодда ҳолат жорий этилган даврда ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаётига ёхуд нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда ходимнинг ёзма аризасига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътилнинг узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпи билан олти ойгача кўпайтирилиши мумкин.

2.20. Йиллик таътилларни бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади. Таътил бериш вақти ҳақида ходим таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилинади, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 228-моддасида белгиланган ходимларга, шунингдек, бетоб оила аъзосини парваришлаётганларга таътил уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши керак.

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

2.21. Ходимларга қонунчиликда белгиланган ижтимоий таътиллар берилиши мумкин. Ижтимоий таътиллар бериш тартиблари жамоа шартномаларида акс эттирилади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш, даромадлар ва ишчи-ходимларнинг турмуш даражаси соҳасида:

2.22. Мазкур Келишувнинг амал қилиш даврида меҳнаткашларнинг реал иш ҳақи ва даромадларини ошириш, ишлаб чиқарилаётган маҳсулот таркибида меҳнат ҳақи улушини 40 фоиздан кам бўлмаган миқдорда сақлаб туриши учун аниқ чоралар кўради.

2.23. Иш берувчи меҳнатга ҳақ тўлашни тизимли тартибга солади ҳамда меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорига риоя этилишини назорат қилинади ва иш ҳақидан қонунчиликда кўзда тутилмаган ушлаб қолишларга йўл қўйилмайди, шунингдек, хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда тенглик принципига амал қилади ва бу принципни жамоа шартномаларида акс эттиради.

2.24. Иш берувчи ходимларга иш ҳақи ҳисоблашни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 16 сентябрдаги "Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида"ги 775-сонли қарори билан тасдиқланган Ягона тариф сеткасига асосан амалга оширади. Корхонада иш ҳақи ҳисоблашда бошқа тариф сеткаси қўлланаётган бўлса, унинг коэффициентлари Республикада ўрнатилган ягона тариф сеткаси коэффициентларидан кам бўлмаслиги ва касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилганлигини таъминлайди ҳамда меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ягона тариф сеткасининг биринчи разрядини "бошлангич разряди" деб белгилаб, бундан кам иш ҳақи миқдорини ўрнатмайди.

Хўжалик ҳисобидаги ташкилотларда ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашни ташкил этиш учун асос сифатида Ягона тариф сеткасининг оширилган тариф коэффициентларини белгилаш мумкин ҳамда бу нормалар жамоа шартномаларида акс эттирилади.

2.25. Ходимларга меҳнат ҳақи миқдори (лавозим маоши) белгиланишида нархларнинг ўзгариши, инфляция даражасини ҳисобга олинган ҳолда кўпайтириб боради ва ходимларнинг ойлик тариф ставкалари (лавозим маошлари)ни ҳисоблаш учун қўлланалаётган ягона тариф сеткаси коэффициентлари қийматини 1,6 баробар оширишга эришади.

2.26. 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 коэффициентларини қўллаш тартиби ва уларнинг миқдорлари тўғрисида"ги Низом ҳамда Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Молия вазирлиги, шунингдек, Ўзбекистон автомобиль транспорти агентлигининг 2019 йил 22-январдаги 2-2019/ҚҚ, 9 ва 1/103-сон қарори билан тасдиқланган "Автомобиль транспорти ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг умумий шартлари тўғрисида"ги Низом 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.

2.27. Акциядорлик компанияси тизимидаги корхона ва ташкилотлар ходимларининг йиллик (ярим йиллик)да ҳосил бўлган ўртача иш ҳақи миқдорида кафолатланган тариф қисмининг 50 фоиздан кам бўлмаслигини ҳамда меҳнатга ҳақ тўлаш фонди (жамғармаси)нинг кафолатланган тариф қисми ҳам шу нисбатдан кам бўлмаслигини таъминлайди.

Жамоа шартномаларида меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг тариф қисми ва тарифга қўшимча қисми ўртасидаги мақбул нисбатни, шунингдек, иш вақтидан ташқари, дам олиш ва байрам кунларида ишлаган ходимлар учун ҳақ тўлашнинг аниқ тартибини белгилайди.

2.28. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 280, 281, 286-моддаларининг тегишли қисмларида назарда тутилган кафолатли тўловлар, кафолатли қўшимча тўловлар, компенсация тўловларини жамоа

шартномалари, шунингдек, меҳнат шартномаларида белгиланган шартлар ва тартибида қоплайди.

2.29. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари касаба уюшмаси қўмиталари билан келишувга биноан белгиланади ҳамда меҳнатга ҳақ тўлашнинг тариф тизимидан тарифсиз тизимларига ўтишни тегишли тармоқ касаба уюшмаси Республика кенгаши ёки унинг бўлинмаси билан олдиндан келишиб олинишини ҳамда ходимларнинг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (KPI)ни баҳолашга бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти сайланма органи вакиллари жалб этилишини таъминлайди.

2.30. Жамоа шартномаларида ходимларни юқори иш кўрсатқичлари учун, давлат байрамлари ва юбилей саналари муносабати билан тақдирлаш чораларини белгилайди.

2.31. Иш берувчи ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганда ҳамда айбсиз бекор туриб қолган вақтида унинг ўртача иш ҳақининг сақланишини кафолатлайди.

Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун маҳсулотнинг яроқлилиги даражасига қараб камайтирилган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган тўлиқ яроқсиз маҳсулот учун ҳақ тўланмайди.

2.32. Ходимларга иш ҳақи тўлаш муддатлари жамоа шартномаларида ёки ички ҳужжатда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган муддатларда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларга ҳар ойда ҳисобланган иш ҳақи ва мажбурий ушлаб қолинадиган тўловлар тўғрисида ёзма шаклда хабар беради.

Иш ҳақини ва бошқа тўловларни тўлаш муддати бузилган тақдирда, уларни тўлов муддатидан кейинги кундан эътиборан то ҳақиқатда ҳисоб-китоб қилинган кунни ўз ичига олган муддатгача ҳар бир кечиктирилган кун учун Ўзбекистон Республикаси Марказий банкининг ўша вақтда амалда бўлган қайта молиялаштириш ставкасидан келиб чиққан ҳолда фоизлар (пулли компенсация) билан бирга тўланишини давлат ва касаба уюшмалари меҳнат инспекциялари томонидан назоратга олинишини таъминлайди.

2.33. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 202-моддасида белгиланганидек ходимга дам олиш учун эмас, балки бошқа мақсадларда бериладиган вақт, шунингдек, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этиш даврлари дам олиш вақтига кирмайди.

Жамоа шартномаларида ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 205-моддасида назарда тутилган, шунингдек, умумтаълим мактабларида ўтказиладиган ота-оналар мажлисларида иштирок этиб келиш учун танаффуслар берилиши кўзда тутилиши мумкин.

2.34. Ходимларга бир неча касб ва лавозим асосида ишлаганлик, хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтирганлик, ишлар ҳажмини кўпайтирганлик учун қўшимча ҳақ тўлаш миқдори меҳнат шартномаси томонларининг келишуви бўйича

белгиланади, лекин қўшиб берилаётган лавозимдаги маош (тариф ставкаси)нинг 30 % дан кам бўлмаслиги керак.

Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси соҳасида

Тарафлар меҳнат жараёнида инсоннинг ҳавфсизлиги, хаёти ва соғлиги, иш қобилияти сақланишини таъминлашга доир хуқуқий, ижтимоий-иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена, даволаш-профилактика, реабилитация тадбирлари ҳамда воситалари тизимини яратишга доир жавобгарлигини тан олиб, меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлигини устувор йўналишларидан бири деб хисоблаган ҳолда, Иш берувчи ўз зиммасига қуйидаги мажбуриятларини олади:

2.35. Меҳнат шароитлари ва муҳофазасини яхшилаш бўйича 2023 - 2025 йиллар учун дастурни қабул қилиб, корхоналарда муносиб меҳнат шароитларини таъминлайди.

2.36. 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 соғлиғининг 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.

2.37. Ўзбекистон Республикаси Адлия Вазирлигида 14.08.1996 йил 272-сон ва 273-сон билан рўйхатга олинган "Меҳнатни муҳофазаси бўйича ўқитиш ва билимларини текшириш ишларини ташкил этиш тўғрисида" ва "Мехнат муҳофазаси бўйича ишларни ташкил этиш тўгрисида"ги намунавий Низомлари асосида ўз Низомларни тасдиқлаб, корхона ва ташкилотларда меҳнат муҳофазасига доир ишларни ташкил этади ва молиялаштириш учун маблағ ажратади.

2.38. 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 маблагларидан 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 молиялаштириши мумкин.

2.39. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича "Битим"ни ҳар йилга тузади ва уни бажарилиши учун зарур маблағ билан молиялаштиради, бунда ҳар бир ишчига сарфланадиган маблағ Республика кўрсаткичидан кам бўлмаслигини таъминлайди.

2.40. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси 2014 йил 15-сентябр "Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида"ги 263-сонли қарорига мувофиқ иш жойларини 5 йилда бир маротаба аттестациядан ўтказади.

2.41. Ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ёки касб касаллигига чалиниши 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.

2.42. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича муҳандис-техник ходимларни 3 йилда бир марта ўқитиб, шаходатлантиради. Зарарли ва оғир шароитда ишлайдиган ишчиларни ҳар йили бир марта ўқитади ва шаҳодатдан ўтганларга ишлашга рухсат берувчи гувоҳномаларни корхонанинг доимий ҳаракатдаги ҳайъати томонидан берилишини таъминлайди.

2.43. Автомобиль ҳайдовчилар учун 2 йилда бир маротаба 30 соатлик техминимум бўйича ўқишни ташкил қилади.

2.44. Ходимларни соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини ташкил этиш учун амалдаги меъёрларга мувофиқ келадиган санитария-гигигена хоналари билан таъминлайди.

2.45. Ходимларининг сони эллик киши ва ундан ортиқ бўлган ҳар бир корхонада меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш хизматини ташкил этади ёки меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис лавозимни жорий этади.

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

2.46. Эллик ва ундан ортиқ транспорт воситаси мавжуд бўлган ташкилотда йўл ҳаракати хавфсизлиги хизматини ташкил этади ёки йўл ҳаракати хавфсизлиги бўйича мутахассис лавозимини жорий этади.

2.47. Меҳнатни муҳофаза қилиш учун зарур бўлган маблағларни қонунчиликда, шунингдек жамоа шартномаларида ёки бошқа ички норматив ҳужжатларда белгиланадиган миқдорларда ходимларни чиқимдор қилмаган ҳолда ажратади. Шу билан бир қаторда, алоҳида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича фондни ташкил этиш ҳамда уни ходимларнинг меҳнат шарт-шароитларини яхшилаш ва муҳофаза қилишга йўналтирилган чора-тадбирларни молиялаштириш мумкин.

2.48. Меҳнат шароитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган тузли сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун), махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминлайди.

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

2.50. Ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилишда қуйидагиларни амалга оширади:

- меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар олишини ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқувдан, қайта тайёргарликдан ўтишини, шунингдек, малака оширишини ва билимлари текширилишини;

- бинолар, иншоотлар, асбоб-ускуналардан фойдаланишда, технологик жараёнларни амалга ошириш чоғида ҳамда ишлаб чиқаришда хом ашё ва материалларни қўллаш, шунингдек, хизматлар кўрсатиш чоғида ходимларнинг хавфсизлигини таъминлайди.

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

2.52. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг 1995 йил 18 декабрдаги 196-сонли ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги коллегияси ва Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг 1995 йил 14 декабрдаги 8/3-60-сонли қарори билан тасдиқланган "Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида"ги Низомга асосан мулкчилик шакли, хўжалик фаолияти соҳаси ва идоравий дахлдорлигидан қатъий назар ёлланма меҳнат қўлланиладиган ҳар бир корхонада меҳнатни муҳофаза қилишга доир қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларга риоя этилиши юзасидан жамоатчилик назоратини олиб бориш учун меҳнат муҳофазаси бўйича вакил сайланишини таъминлайди, шунингдек, молиявий имкониятидан келиб чиқиб меҳнат шароитларини яхшилаш борасида жонбозлик кўрсатган вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантириши мумкин.

2.53. Ходим ишлаб чиқаришга боғлиқ ҳолда жароҳатланганда ёки касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат лаёқатини йўқотганда ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида тўловни амалга оширади.

2.54. Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси томонидан "Меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш" юзасидан республика кўрик-танловида иштирок этиш учун зарур чораларни кўради.

Иш берувчининг ходимларни ижтимоий кафолатлар ва ижтимоий ҳимоя этиш соҳасидаги мажбуриятлари

2.55. Томонлар ходимлар ва уларнинг оила аъзоларининг ижтимоий манфаатларини ҳимоя қилиш, муносиб ҳаёт учун меҳнат қилиш шарт-шароитларини яратиб бериш мақсадида ҳамкорликда фаолият олиб борадилар ва Ўзбекистон Республикаси аҳолисини ижтимоий ҳимоя қилиш Стратегиясида қўйилган вазифалар ўз вақтида ва тўлиқ бажарилишига, шунингдек,

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 28 декабрдаги "Кексалар ва ногиронларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги ПҚ-2705-сонли Қарорини амалга оширишга ҳар томонлама кўмаклашадилар.

2.56. Томонлар Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сонли Фармони билан тасдиқланган "2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси"ни амалга оширишга оид Давлат дастурлари бажарилишини, шунингдек, "Саховат" интернат уйлари ҳамда Уруш ва меҳнат фахрийлари учун республика пансионатидаги кексалар ва ногиронлиги бўлган шахсларни ҳар йили бир марта Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси маблағлари ҳисобидан санаторийларда бепул соғломлаштиришни таъминлайдилар.

2.57. Иш берувчи жамоа шартномаларида қуйидагиларга бир йўла тўланадиган моддий ёрдам ва қўшимча ҳақ бериш тартиби белгилайди:

а) меҳнат таътилига кетаётган ходимларга, биринчи бор никоҳдан ўтаётган ходимларга – бир ойлик тариф ставкаси ёки лавозим маоши миқдорида;

б) "Хотира ва қадрлаш куни" муносабати билан ишлаётган пенсионерлар ва Иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларига Республикада ўрнатилган базовий ҳисоблаш миқдорининг 5 баробаригача миқдорида;

в) боласини парвариши учун таътил олган аёлларга - Республикада ўрнатилган базавий ҳисоблаш миқдорининг 6 баробаригача бўлган миқдорида;

г) пандемия вақтида коронавирус инфекцияси билан касалланганда ходимларга касаба уюшмаси қўмитасининг тавсиясига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1,5 баробаридан кам бўлмаган миқдорида моддий ёрдам кўрсатади;

д) куз-қиш мавсумида ходимлар қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини сотиб олиши учун базавий ҳисоблаш миқдорининг ўн икки баробаригача бўлган миқдорда берилади.

2.58. Ходимларнинг юбилей саналари муносабати билан (50, 55, 60 ва 70 ёш) уларга ойлик лавозим маоши (ойлик тариф ставкаси)дан кам бўлмаган миқдорида бир йўла тўланадиган мукофотни тўлайди.

2.59. Чернобиль АЭСдаги ҳалокатни бартараф қилишда қатнашган ходимларга ҳар йили соғлигини тиклаш учун корхонада ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг уч баробари миқдорида моддий ёрдам кўрсатади.

2.60. Иш берувчи 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;
- қарамоғида 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, ҳомийлар), 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.

2.61. Иш берувчи ишловчи аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақалар тўланишини таъминлайди ҳамда икки ёшгача бўлган фарзандини парвариш қилаётган оналарга молиявий имкониятидан келиб чиқиб нафақа пулини корхона ҳисобидан тўлаши мумкин ва бунинг тартибини жамоа шартномаларида белгилайди.

2.62. Жамоа шартномаларида қуйидаги чораларини белгилайди:

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

б) кам таъминланган ва кўп болали оилалар, ишламаётган пенсионерлар ҳамда ёлғиз кексаларни қўллаб-қувватлаш чоралари;

в) ходимнинг иш вақтида овқатланиш сарф-харажатларини ҳамда шаҳар йўловчи транспортида (таксидан ташқари) юриш сарф-харажатларини қисман қоплаш тартибини;

г) маданият, дам олиш ва спорт масканларни хўжалик харажатларини иш берувчи ҳисобидан молиялаштириш тартиби;

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

III. Маънавий-маърифий ишлар, жисмоний тарбияни оммалаштириш ишлари, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш

3.1. Иш берувчи корхонада солиқлар ва албатта, тўланадиган тўловларни камайиши натижасида ҳосил бўлган даромади ҳисобидан ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш мақсадида жисмоний тарбия, гимнастика ва спорт билан шуғулланишига шароит яратади ва дам олдиради.

3.2. Томонлар 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 шахсларни моддий имкониятларидан келиб чиқиб корхона ҳисобидан касаба уюшмалари санаторийларида бепул соғломлаштиради.

3.3. Томонлар касаба уюшма аъзолари ва уларнинг оила аъзолари (ота-она, турмуш ўртоғи ва фарзандлари)га бошланғич касаба уюшмалари ташкилотларининг ихтиёрида қолдирилган аъзолик бадаллари ҳамда жамоа шартномалари орқали хўжалик органлари томонидан ўтказилган маблағлар, шунингдек, ижтимоий сугурта бадаллари ҳисобидан санаторий ва дам олиш уйларига имтиёзли йўлланмалар берадилар.

3.4. Томонлар болаларни ёзги мавсумида соғломлаштириш учун тизимли чораларни кўради ҳамда болалар соғломлаштириш оромгоҳларида "Меҳрибонлик" уйлари тарбияланувчиларидан етим болаларни, шунингдек, Оролбўйи минтақасида истиқомат қилувчи болаларни республиканинг экология жиҳатидан қулай минтақаларида соғломлаштиришга кўмаклашадилар.

Нотинч ва кам таъминланган оилаларни қўллаб-қувватлаш мақсадида "Оилавий саёҳат" туристик пакетларни жорий этиш чораларини кўрадилар.

3.5. Иш берувчи ходимлари учун доимий равишда маънавият-маърифат соатларини ўтказади, бунда имконият даражасида республикадаги таниқли адабиёт ва санъат усталари, олимлар ва давлат арбоблари билан давра суҳбати ва учрашувлар ташкиллаштиради.

3.6. Иш берувчи соглом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида тизимдаги меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган бир нафар ходимга "Спорт таргиботчиси" қўшимча вазифасини юклаш ва унинг лавозим маошига 20 фоиз устама тўлашни ташкиллаштиради.

3.7. Томонлар ходимлар учун мамлакатимизнинг Хива, Тошкент, Самарқанд, Буҳоро, Шаҳрисабз каби тарихий шаҳарлар ва диққатга сазовор жойларига саёҳатлар уюштиради ҳамда саёҳатларга бориш тартибини жамоа шартномаларида белгилайди.

IV. Аёллар ва ёшлар учун қўшимча кафолатлар

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

- ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари кунини узайтириш;

- болали аёлларга моддий ёрдам кўрсатиш ва қисқартирилган иш вақтини ўрнатиш;

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

- хотин-қизлар ва эркаклар учун ишга қабул қилиш ва хизмат бўйича кўтаришда тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш ҳамда ушбу вазифани масъул шахс зиммасига юклатиш;

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

- узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш, уй-жой қурилиши, шунингдек, сафарбарлик чақируви захирасида хизмат ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фоизсиз ссудалар бериш;

- таълим муассасалари битирувчиларига меҳнат муносабатлари соҳасида қўшимча имтиёзлар ўрнатиш.

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

4.3. Томонлар профессионал 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, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 383-моддасига асосан ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида ўқитилаётган, қайта тайёрлашдан ёки малака оширишда ўтаётган, шунингдек ишлаб чиқариш таълимини ўтаётган ходимларга иш ва ўқишни бирга олиб бориш учун зарур шарт-шароитларни яратиб беради.

4.4. Иш берувчилар профессионал таълим муассасалари битирувчилари ва амалиёт ўтовчи талабаларни малакасини ва иш тажрибасини ошириш мақсадида корхонадаги юқори малакага эга бўлган мутаҳассисларни Устоз сифатида бириктиради ва бириктирилган Устозлар иш ҳақига ёш кадрларни ўқитиш ва уларни малакасини орттирганлиги учун ойлик тариф ставкалари ёки лавозим маошларига камида 20 фоизли устама ўрнатади.

4.4.1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 368-моддасига асосан мураббийликни амалга ошириш тартиби жамоа шартномаси ва меҳнат шартномасида белгиланади.

4.5. Иш берувчилар молиявий имкониятидан келиб чиқиб корхонага янги ишга жойлашган олий ўқув юрти ёки профессионал таълим муассасалари битирувчиларга Республикада ўрнатилган базавий ҳисоблаш миқдорининг 8 баробаригача бир йўла бериладиган моддий ёрдам бериши мумкин.

4.6. Томонлар профессионал таълим муассасалари битирувчиларининг корхонада қўнимлилигини таъминлаш мақсадида таъсирчан чора-тадбирларни амалга оширади.

V. ҲАР ЙИЛДА ҚАБУЛ ҚИЛИНАДИГАН ДАВЛАТ ДАСТУРЛАРНИ БАЖАРИЛИШИ

5.1. Томонлар ижтимоий йўналтирилган Давлат дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш ишларида фаол иштирок этиб, кам таъминланган ва имконияти чекланган болаларни тарбиялаётган оилаларни, ишлаётган оналарни ижтимоий муҳофаза қилиш ва қўллаб-қувватлашнинг қонун ҳужжатларида кўзда тутилган чораларнинг амалга оширилишини таъминлайдилар.

5.2. Томонлар ёлғиз кексалар, пенсионерлар, ногиронлар, имконияти чекланган болалар, кам таъминланган ва кўп болали оилаларга моддий ёрдам кўрсатиш учун ҳар йили "Наврўз" ва "Мустақиллик куни" байрамлари арафасида мақсадли тадбирларни ўтказадилар.

5.3. Томонлар жамоа шартномалари орқали кўп болали ва кам таъминланган оилаларга, имконияти чекланган болаларни тарбиялаётган оилаларга, уруш ва меҳнат фахрийларига моддий ёрдам кўрсатадилар.

5.4. Иш берувчилар ходимларга мамлакатимизда ишлаб чиқарилган, узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш, шунингдек, ўй-жой қуриш учун фоизсиз узоқ муддатли ссудалар беради ва ссудалар бериш тартибини жамоа шартномаларида акс эттиради.

5.5. Иш берувчилар ўқув йили арафасида корхоналардаги кам таъминланган, боқувчисини йўқотган оилалар фарзандлари учун дарсликлар, ўқув қуроллари харид қилиш ҳаражатларини жамоа шартномаларида белгиланган тартибда қоплайди.

5.6. Иш берувчилар фарзандлари 2 ва 3 ёшга тўлгунга қадар таътилда бўлган оналарга Давлат байрамлари арафасида Республикада ўрнатилган базавий ҳисоблаш миқдорининг 5 баробаригача бўлган миқдорида моддий ёрдам кўрсатади.

5.7. Иш берувчилар боласи 16 ёшгача бўлган ёлғиз оналарнинг иш ҳафтасини иш ҳақи сақланган ҳолда 1 соатга қисқартиради.

5.8. Иш берувчи кам таъминланган оилаларнинг фарзандлари учун болалар согломлаштириш оромгоҳларига йўлланмалар қийматини қоплайди.

VI. КАСАБА УЮШМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИ

6.1. Ўзбекистон транспорт, йўл ва капитал қурилиш, қурилиш индустрияси ходимлари касаба уюшмаси 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 ходимларни қонуний манфаатлари ҳимоясини амалга оширади.

6.2. 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.

6.3. "Меҳнат муҳофазаси тўғрисида", "Касаба уюшмалари, уларни ҳуқуқи ва фаолияти тўғрисида кафолатлари" ва бошқа ходимларни манфаатларига тааллуқли меъёрий норматив ҳужжатларни бажарилиши устидан жамоа назоратини амалга оширади ҳамда қуйидагилар 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;
- иш ўринларини меҳнат шароитлари ва ускуналарнинг шикаст етказиши мумкинлиги бўйича шаҳодатдан ўтказиш;
- 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 чиқариш объектлари ва ишлаб чиқариш воситаларини синаш ва фойдаланиш учун қабул қилиш комиссиялари ишида ҳамда тиббий-меҳнат эксперт комиссияси мажлисларида мустақил эксперт сифатида иштирок этиш;
- ишлаб чиқаришда меҳнат муҳофазаси талабларининг бузилиши ва бахтсиз ҳодисаларни яширганликда айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисида тегишли органларга мурожаат қилиш.

6.4. Мазкур келишув мажбуриятларини жамоа шартномаларига киритилишини таъминлаб, бажарилиши устидан назоратни амалга оширади.

6.5. Касаба уюшмаси аъзолари учун корхоналарда ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий масалалар бўйича бепул маслаҳатхоналарни ташкил этади. Янги ишга қабул қилинган ходимлар билан меҳнат қонунчилиги, бу борада уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, касаба уюшмаларига аъзолик афзалликлари бўйича тушунтириш ишларини олиб боради.

6.6. Иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўгрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиши юзасидан келиб чиққан келишмовчиликларни ҳал этиш мақсадида Иш берувчи ва касаба уюшма қўмитаси томонидан тенглик асосида икки томонлама Якка меҳнат низолари комиссиясини тузади.

6.7. Меҳнат низолари комиссияси ўз фаолиятини қонун ҳужжатлари ва Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат палатаси томонидан тасдиқланган (12.01.2015й., 20-66с, 15.01.2015й., 01-МП), Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш

Вазирлиги билан келишилган тавсияларига асосан ишлаб чиқилган Низомга мувофиқ олиб боради.

6.8. Меҳнат шартномасини Иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга розилик сўраб киритилган тақдимномасини касаба уюшмаси қўмитасида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Ижроия қўмитасининг 2021 йил 19-мартдаги № 2-37 "с"-сонли қарори билан тасдиқланган "Касаба уюшмаси органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби" асосида кўриб чиқилишини таъминлайди.

6.9. Ходимларни меҳнат шароитларига тааллуқли меъёрий локал хужжатларни ишлаб чиқишда фаол қатнашади.

6.10. Ходимларда соғлом турмуш тарзини шакллантириш, соғлиқларини мустаҳкамлаш, жисмоний тарбия ва спорт билан фаол шуғулланишлари мақсадида спортнинг ҳар ҳил турлари бўйича мусобақалар ўтказади. Тармоқ терма жамоаларининг Республика биринчиликлари ва мусобақаларида қатнашишини таъминлайди.

6.11. Мазкур Келишувни қуйи ташкилотларига етказади ва бажарилиши устидан доимий мониторинг олиб боради.

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

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

6.14. Меҳнат муҳофазаси бўйича вакилларни сайлаш, уларни ўқитиш ва малакасини ошириш, жамоа шартномаларига уларнинг фаолияти самарасини оширадиган мажбуриятларни киритилишини таъминлайди.

6.15. Корхонада амалиёт ўтувчи профессионал таълим муассасалари талабалари ва янги ишга жойлашган профессионал таълим муассасалари битирувчиларга молиявий имкониятидан келиб чиқиб бир марталик моддий ёрдам кўрсатиши мумкин.

6.16. Иш ҳақи ўз вақтида тўланиши, меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори стандартларига риоя этилиши, энг кам меҳнат ҳақи Ягона тариф сеткасинининг биринчи разряди ставкасидан кам бўлмаслиги устидан жамоатчилик назоратини олиб боради.

VII. Касаба уюшмаси фаолиятини кафолатлаш

«Ўзмахсусмонтажқурилиш" акциядорлик компанияси таркибидаги корхоналар раҳбарлари қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

7.1. Касаба уюшма қўмитаси корхона ходимларининг ягона вакиллик органи эканлигини тан олиб, фаолиятига кўмаклашади. Ўзбекистон Республикаси

қонунчилигига асосан сайланма касаба уюшмаси ходимларининг меҳнат ҳуқуқлари ҳимоясини кафолатлаш;

7.2. Касаба уюшма 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 этиш;

7.3. Касаба уюшма қўмитасининг таклифларини ўз вақтида кўриб чиқиш ва унга қабул қилинган қарорлар ҳақида ёзма шаклда, сабабларини кўрсатган ҳолда хабар қилиш;

7.4. Асосий ишдан озод қилинган касаба уюшма қўмитаси раисига корхона раҳбари ўринбосарининг иш ҳақи миқдорида лавозим маоши белгилаш;

7.5. Касаба уюшма қўмитаси фаолиятини амалга ошириш учун хизмат хонаси, мебель, транспорт, алоқа воситалари, канцелярия моллари, ишларида зарур бўладиган ахборот воситалар билан бепул таъминлаш;

7.6. Ходимларнинг ёзма аризалари асосида ҳисобланган иш ҳақидан 1 фоиз касаба уюшмасининг аъзолик бадалларини марказлашган ҳолда ушлаб қолиб, уларни ўз вақтида касаба уюшмаси қўмитасининг ҳисоб рақамига ўтказиш;

7.7. Касаба уюшма 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 буйича 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.қ.) корхона ҳисобидан қоплаш;

7.8. Ҳар чоракда меҳнат жамоаларида маданий-маърифий, жисмоний тарбия, спорт-соғломлаштириш ишларини амалга ошириш, моддий ёрдам ва ходимларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш чораларини кўриш учун иш ҳақи фондининг 1 фоиздан 3 фоизгача бўлган миқдоридаги маблағни касаба уюшмаси ҳисоб рақамига ўтказиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

7.9. Бошланғич касаба уюшма ташкилотида касаба уюшма қўмитасининг ҳақ тўланадиган аппарати (раиси)ни сақлаб туришга маблағ етишмаган ҳолларда, иш берувчи ва касаба уюшма қўмитасининг ўзаро келишувига асосан, унга иш берувчининг маблағлари ҳисобидан устама ўрнатиш тартиби жамоа шартномаларида белгиланади.

7.10. Асосий ишдан озод этилмаган касаба уюшма қўмитаси раисига меҳнат жамоаси манфаатини кўзлаб жамоат ишларини бажаришга, шунингдек, касаба уюшмаси ўқувида қатнашишига ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда бўш вақт беради ҳамда 30%дан 50%гача миқдорда устама белгилайди.

VIII. Ижтимоий мулоқот ва ижтимоий шерикликии ривожлантириш

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

8.2. Касаба уюшмалари ва иш берувчилар бирлашмаларининг қонуний ҳуқуқларига риоя этиш, уларнинг қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган тартибда тузилишига ва фаолият юритишига тўсқинлик қилмайдилар.

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

IX. КЕЛИШУВНИ АМАЛГА ОШИРИШ МЕХАНИЗМИ ВА БАЖАРИЛИШИ УЧУН ТАРАФЛАРНИНГ ЖАВОБГАРЛИГИ

9.1. Мазкур Келишув 2023-2025 йиллар учун тузилган бўлиб, навбатдагиси қабул қилингунга қадар "Ўзмахсусмонтажқурилиш" акциядорлик компанияси тизимидаги корхона ва ташкилотларда амал қилади.

9.2. Мазкур Келишувга имзо чеккан томонларнинг 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. Келишувнинг амал қилиш муддатида, мазкур Келишувга имзо чеккан томонлар якка тартибда Келишувни ўзгартириш ёки олинган мажбуриятларини тўхтатишига ҳақли эмас.

9.3. Мазкур Келишув билан ўрнатилган томонларнинг мажбуриятлари корхоналарнинг жамоа шартномаларига киритилиши орқали амалга оширилади. Бунда жамоа шартномаларида мазкур Келишувда белгиланган имтиёз ва кафолатлар ҳамда бундан юқорироқ имтиёз ва кафолатлар кўзда тутилиши мумкин.

9.4. 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 жамоа шартномаларини корхона ва ташкилотларда бажарилишини муҳокама қилиш, жорий йилда бажарилиши *тўғрисида ҳисоботларни келгуси йилнинг* апрель ойидан кечиктирмай кўриб чиқиш;

в) ҳар йили камида бир марта Келишувни корхона ва ташкилотларда бажарилишини апрель ойидан кечиктирилмасдан тармоқ кесимида умумлаштирилиб томонларнинг қўшма мажлисида муҳокама қилиш.

9.5. Мазкур Келишувнинг бажарилиши устидан назоратни амалага ошириш икки томонлама ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиясига юклатилади ва бу комиссия Келишув бажарилиши устидан назоратни олиб боради.

9.6. Келишув мажбуриятларини бузган ва бажармаганлиги учун мансабдор шаҳслар қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгардирлар.

9.7. Томонлардан бирининг қайта ташкил этилиши ҳолатида Келишувни 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.

“Ўзмахсусмонтажқурилиш” акциядорлик компанияси Бошқаруви Кенгаши раиси	**Ўзбекистон транспорт, йўл ва капитал қурилиш, қурилиш индустрияси ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши раиси**
А.Х.Шодиев	**А.К.Нугманов**

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
KAMBAG‘ALLIKNI QISQARTIRISH VA
BANDLIK VAZIRLIGI
“26” may 2023 YIL
№ 8-107

IJRO.GOV.UZ тизими орқали ЭРИ билан тасдиқланган, Ҳужжат коди: ED20603271

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
KAMBAG‘ALLIKNI QISQARTIRISH VA BANDLIK VAZIRLIGI
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND POVERTY REDUCTION
OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN
100047, Toshkent shahar, Istiqlol ko‘chasi, 51-uy Tel: (+998 71) 203-01-54
www.mehnat.uz, e-mail: info@mehnat.uz, bandlik@exat.uz

2023-yil 26-may **01/00-04/14-4300-son**

O‘zbekiston transport,
yo‘l va kapital qurilish,
qurilish industriyasi xodimlari
kasaba uyushmasi Respublika
Kengashiga

O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi 2023-yil 22-maydagi AH-191/07-sonli xatga javoban quyidagilarni ma’lum qiladi.

O‘zbekiston transport, yo‘l va kapital qurilish, qurilish industriyasi xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi va “O‘zmaxsusmontajqurilish” aksiyadorlik kompaniyasi o‘rtasida 2023-2025-yillar uchun tuzilgan Tarmoq jamoa kelishuvi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 88-moddasiga asosan B-107 son bilan ro‘yxatdan o‘tkazildi.

Vazir o‘rinbosari **E. Muxitdinov**

Ijrochi:J.Qung’iratov
Tel:71-239-41-21 (244)