

“Ўзсувтаъминот” акциядорлик жамияти ҳамда Ўзбекистон транспорт, йўл ва капитал қурилиш, қурилиш индустрияси ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида 2026-2028 йиллар учун тузилган

ТАРМОҚ ЖАМОА КЕЛИШУВИ

“Ўзсувтаъминот” акциядорлик жамияти (бундан буён – “Жамият”) 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”) “Ўзсувтаъминот” акциядорлик жамияти 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, 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, шунингдек, тармоқ ходимлари учун ижтимоий кафолатларни белгилайди.

Томонлар Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг иқтисодийётни 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 шартлари ва унга ҳақ тўлашни, шунингдек тармоқ ходимлари учун ижтимоий кафолатларни белгилаб берувчи мазкур Тармоқ жамоа келишувини туздилар ва Келишув, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 90-моддасига асосан, Ўзбекистон транспорт, йўл ва капитал қурилиш, қурилиш индустрияси ходимлари касаба уюшмаси аъзоларига ва “Ўзсувтаъминот” акциядорлик жамияти таркибидаги Иш берувчиларга тадбиқ этилади.

I. ТАРАФЛАРНИНГ ҲАМКОРЛИҚДАГИ МАЖБУРИЯТЛАРИ

1.1. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган Ҳалқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ)нинг 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 132-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 тўғрисида”ги 135-сонли;
- “Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сонли;
- “Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисида”ги 182-сонли;
- “Ҳалқаро меҳнат нормалари қўлланишига кўмаклашиш учун уч томонлама маслаҳатшувлар тўғрисида”ги 144-сонли;
- “Жамоа музокараларини олиб бориш тўғрисида”ги 154-сонли;
- “Қурилишда меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси тўғрисида”ги 167-сонли;
- “Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига кўмаклашиш асослари тўғрисида”ги 187-сонли Конвенциялар;
- Фавқулодда ҳолатлар юзага келганда аҳоли учун “Тинчликни ва қарши ҳаракат салоҳиятини таъминлаш мақсадида бандлик ва муносиб меҳнат тўғрисида”ги 205-сонли тавсияси асосида ижтимоий ҳимоя чораларини кўрадилар.

1.2. Томонлар мазкур Келишувни “Ўзсувтаъминот” акциядорлик жамияти ва унинг тизимидаги ташкилотларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартларини ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимлари учун ижтимоий кафолатларни ўз ичига олган, ходимлар ва иш берувчиларнинг тегишли вакиллари ўртасида тузиладиган меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжат деб эътироф этадилар ҳамда Келишувга амал қилиб, унинг барча шартларини бажариш мажбуриятларини ўз зиммаларига оладилар.

1.3. Мазкур Тармоқ жамоа келишувининг амал қилиши Ўзбекистон транспорт, йўл ва капитал қурилиш, қурилиш индустрияси ходимлари касаба уюшмаси хизматига олинган “Ўзсувтаъминот” акциядорлик жамияти тасарруфидаги барча тизим корхона ва ташкилотлардаги ходимлар ва иш берувчиларга тадбиқ этилиб, корхоналарда тузиладиган жамоа шартномалари учун асос бўлади.

1.4. Касаба уюшмаси ташкилотлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши ҳамда бажарилиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатадилар.

1.5. “Ўзсувтаъминот” акциядорлик жамияти раҳбарияти ҳамда Ўзбекистон транспорт, йўл ва капитал қурилиш, қурилиш индустрияси ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши тизимдаги корхона, ташкилот ва муассасаларда меҳнат қонунчилиги нормаларини бузилишини олдини олишда ҳамкорлик қиладилар ҳамда мунтазам равишда ўқув-семинарлар ташкил қилиб борадилар.

1.6. Томонлар Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги қонуни 9-моддасига мувофиқ Касаба уюшмалари ўз фаолиятида, шу жумладан молиявий фаолиятида давлат ҳокимияти ва бошқарув органларидан мустақил эканликлари ҳамда 34-моддасига мувофиқ Жамоа шартномалари ва келишувлари талабларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини иш ўринларида амалга ошириш каби ҳуқуқларига қатъий амал қиладилар.

1.7. Томонлар долзарб ижтимоий-иқтисодий масалаларни муҳокама қилиш учун касаба уюшмаси ва “Ўзсувтаъминот” акциядорлик жамияти коллегиал органлари қўшма йиғилишларини ўтказиб, йиллик қўшма дастурларни қабул қилади ва бажарилишини таъминлайди.

1.8. Томонлар тармоқ миқёсида ходимларни малака ошириш ўқув дастурларига “Халқаро ва миллий меҳнат стандартлари” мавзусида таълим курсларини киритиш чораларини кўрадилар. Халқаро меҳнат стандартларининг мазмун-моҳиятини кенг тарғиб қилиш, уларнинг корхона ва ташкилотларда ижроси юзасидан мониторинг ўрнатилади, шунингдек илғор халқаро тажриба асосида меҳнатни меъёрлаштириш ва унга ҳақ тўлаш соҳасида меҳнат нормалари ва қоидаларини ишлаб чиқишини таъминлайдилар.

1.9. Касаба уюшмаларининг меҳнат қонунчилиги талаблари бузилган ҳолатларга доир киритган Кўрсатма (Тақдимнома)лари Иш берувчилар томонидан кўриб чиқиши таъминланади, кўриб чиқилмаган ёки ундаги талабларни бажариш асоссиз рад этилганда, материаллар Давлат меҳнат инспекциясига юборилади.

1.10. Томонлар, Халқаро меҳнат ташкилотининг “Муассасаларда ходимлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 135-Конвенциясига биноан, ходимларнинг қўйидаги тоифаларини ходимлар вакиллари деб эътироф этиладилар ва ҳимоя қилинадилар:

- а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;
- б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил(лар);
- в) ижтимоий меҳнат-масалалари бўйича комиссия аъзолари (МК 49-моддаси);
- г) меҳнат низолари комиссиясининг аъзолари.

1.11. “Ўзсувтаъминот” АЖ тизимидаги корхоналарда ишга янги қабул қилинган ходимларни мазкур корхонадаги бошланғич касаба уюшмаси ташкилотида танишув суҳбатидан ўтиши йўлга қўйилади;

1.12. Жамият Иш берувчилар томонидан касаба уюшмаси кўмитаси учун зарур иш шароитларини яратиш, кабинет ва зарур жиҳозлар билан

таъминлаш, шунингдек касаба уюшмаси ишларини бажариши учун барча имкониятларни яратиб беришни кафолатлайди (МК 44-моддаси).

1.13. Томонлар тизимдаги корхоналарда касаба уюшмалари томонидан ходимларнинг меҳнат шартномаси ва малака даражасини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи тўланиши устидан тизимли жамоатчилик назоратини ўрнатади.

1.14. Илғор халқаро тажриба асосида меҳнатни меъёрлаштириш ва унга ҳақ тўлаш соҳасида меҳнат нормалари ва қоидаларини ишлаб чиқилишини таъминлайдилар.

1.15. Томонлар меҳнат қонунчилиги бузилишининг олдини олиш борасида ўзаро ҳамкорликни амалга оширади.

1.16. Томонлар Иш берувчи (юридик шахс)ларни тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида иш жойидан бўшатишган ходимларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя этиб, уларни қайта ўқитиш, малакасини ошириш ва ишга жойлаштиришга, шунингдек бандликнинг барқарор турларида банд фуқаролар ҳуқуқлари таъминланишига кўмаклашадилар.

1.17. Томонлар “колл” марказлар, ишонч телефонлари тармоғини кенгайтириш, сайёр қабулларни жорий этиш орқали ижтимоий меҳнат масалалари юзасидан аҳоли билан “Қайта алоқа механизми”ни янада такомиллаштирадилар.

1.18. Тарафлар Давлат ва касб байрамлари ҳамда “11 ноябрь – Ўзбекистон касаба уюшмалари куни” байрамини ҳамкорликда муносиб нишонлайдилар ҳамда ходимларни моддий ва маънавий рағбатлантирадилар.

1.19. Томонлар тизимдаги корхоналарда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2024 йил 30 сентябрдаги “Ўзбекистон Республикаси миллий малака тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” ПҚ-345-сон қарори асосида касаба уюшмалари томонидан ходимларнинг меҳнат ва малака даражасини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи тўланиши устидан тизимли равишда жамоатчилик назорати ўрнатилишини таъминлайдилар.

II. “ИШ БЕРУВЧИ”НИНГ МАЖБУРИЯТЛАРИ

Бандликни таъминлаш соҳасида:

2.1. Иш берувчи 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, “Ўзсувтаъминот” АЖ тузилмасига кирувчи ташкилот ва корхоналарга ичимлик сувини ишлаб чиқаришдан бошлаб якуний истеъмолчига етказиб беришгача бўлган самарали тизимни жорий этиш, ичимлик сувини ҳисобга олиш, сув ҳисоблагичларни тўлиқ ўрнатиш ва йўқотишларни камайтириш, соҳани рақамлаштириш, узлуксиз сифатли ва хавфсиз хизмат кўрсатилишини таъминлайди, шунингдек қисқартиришга тушган кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини оширишни ташкил этади.

2.2. Ходимларни қайта тайёрлашга ва ўз малакасини оширишга юбориш тартиби жамоа шартномалари, шунингдек меҳнат шартномасида белгиланади. Бунда, ходимларнинг ўртача иш ҳақи сақланиши кафолатланади.

2.3. Ходимларни иш билан таъминланганлик даражасини юксалтирилишини ўз мақсади деб эътироф этган ҳолда янги иш ўринларини

яратиш, кадрлар салоҳиятини сақлаб қолиш ва ривожлантириш чораларини кўради ҳамда ходимларни меҳнат шартномалари ва малакасига биноан тўлиқ бандлиги таъминланади.

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

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 қабул қилиш чоғида синов муддати белгиланмайди.

2.4. Олий, ўрта-маҳсус (касб-хунар) таълими муассасалари битирувчилари, Ўзбекистон Республикаси Куролли 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. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 425-моддасига биноан жамоа шартномаларида ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳолатини бошқа ходимларга нисбатан ёмонлаштириш ёки уларнинг ҳуқуқларини чекланиши мумкин эмас.

2.6. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишда касаба уюшмаси кўмитасининг олдиндан розилиги олинади.

2.7. 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 чораларни кўради.

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.

2.8. Технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ташкилот ходимларининг сони ёки штати ўзгарганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласи кўриб чиқиляётганда 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, ишда қолдиришда афзаллик, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 167-моддасида белгиланганлардан ташқари қуйидагиларга берилади:

а) фарзанди олий ўқув юртида тўлов-контракт асосида таҳсил олаётган ходимлар;

б) 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимларга.

2.9. 18 ёшга етмаган шахслар учун қонунчиликда ўрнатилган меҳнат муҳофазаси, иш вақти, меҳнат таътили ва бошқа қўшимча имтиёз ва кафолатларни тақдим этилишини таъминлайди.

“Яшил ишлаб чиқариш” тамойилларини жорий этиш жараёнида энергия тежамкорлиги технологияларига ўтишда иш ўринлари қисқартирилишига йўл қўймаслик чораларини кўради (БЖК, 72-банди).

2.10. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 136-моддасига мувофиқ ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра ишни давом эттираётганда иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси у берилган кундан бошлаб уч кундан кечиктирмай иш берувчи томонидан кўриб чиқилиши шарт.

2.11. 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 Республикасининг Меҳнат кодекси 458-моддасида белгиланган ходимларга, шунингдек масофадан туриб ишлаш учун ўзининг техник ва ташкилий имкониятларига эга бўлган шахсларга устунлик берилади.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 454-моддасида назарда тутилган асослар бўйича вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишни ёки ўтказилишини амалга ошириш 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 (ойлик маоши)нинг камида 70%и миқдорида ҳақ тўланади.

2.12. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 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:

2.13. Ходимлар учун беш кун иш ва икки кун (шанба ва якшанба) дам олиш куни ёки олти кун иш ва бир кун (якшанба) дам олиш кунидан иборат иш ҳафтаси ўрнатилади.

Ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида 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 соатдан 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 соатдан ортиқ бўлмаслиги керак.

2.14. 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.

2.15. Барча тоифадаги ходимларга давомийлиги йигирма бир календарь кундан кам бўлмаган ҳар йилги асосий меҳнат таътили берилади.

2.16. “Ўзсувтаъминот” акциядорлик жамияти 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 ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига бошқа иш берувчидаги ёхуд бошқа тармоқдаги иш стажига ҳам киритилади.

2.17. Жамоа шартномаларида бошқа қўшимча таътиллари бериш ҳам назарда тутилиши мумкин.

2.18. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 462-моддасига асосан, агар масофадан туриб ишловчи ходимлар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ёки меҳнат шартномасига мувофиқ давомийлиги узокроқ бўлган ҳар йилги меҳнат таътилига чиқиш ҳуқуқига эга бўлмаса, бундай ходимларнинг ҳар йилги меҳнат таътили давомийлиги йигирма бир календарь кундан иборат бўлади.

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

2.20. 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.

2.21. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 229-моддасида белгиланган ходимлар, шунингдек санаторий ёки дам олиш уйига пули тўланган йўлланмаси мавжуд бўлган ходимларнинг ҳар йилги меҳнат таътили узайтирилиши ёки бошқа муддатга кўчирилиши мумкин.

2.22. Биринчи бор никоҳдан ўтаётган ходимларга, фарзандлари никоҳдан ўтишларида ота-онага, отага фарзанди туғилганда, шунингдек яқин қариндошлари (отаси, онаси, умр йўлдоши, фарзанди, туғишган ака-ука ва опа-сингиллари) вафот этганда ходимларга ҳақ тўланадиган уч кунлик ижтимоий таътил беради.

2.23. Ноқулай меҳнат шароитларида банд бўлган ходимларга Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 481-483-моддаларига ва иш жойларини

аттестация натижаларига асосан йиллик қўшимча таътиллари берилади. Уларни аниқ муддати ва қўшимча таътил тақдим этиладиган лавозимлар рўйхатини ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли қарори билан тасдиқланган “Туман коэффицентлари, 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 таътиллار берилишини жамоа шартномаларида белгилайди.

2.24. 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 Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 2 (икки) баробаригача бўлган миқдорда ҳақ тўланади.

Куйидаги 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.

Бундай ҳолларда 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 боғлиқ ҳолатлар жамоа шартномаларида акс эттирилади.

2.25. Хомиладор аёлларга, 14 ёшгача (ногиронлиги бўлган 16 ёшгача) фарзанди бор аёлларга, тиббий ҳулосага кўра касал оила аъзосини парвариш қилаётган ходимларга ҳамда таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга уларнинг илтимосига кўра қисқартирилган иш куни ёки иш ҳафтаси белгиланади.

2.26. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ва кейинчалик тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин. Тўлиқсиз иш вақти муддати чекланмаган ҳолда ёки ходим билан иш берувчи келишган ҳар қандай муддатга белгиланиши мумкин.

Иш берувчилар Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 186-моддасида назарда тутилган ҳолларда, шунингдек ишни таълим билан қўшиб олиб борилаётганда, профилактик даволаниш, бетоб оила аъзосини парваришlash, маълум масофадан ҳар куни қатнаб ишлаш зарурати мавжуд бўлганда ва бошқа ҳолларда ходимнинг илтимосига кўра унга тўлиқсиз иш вақти белгиланади.

Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаганда ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш у ишлаб берган вақтга мутаносиб равишда ёки у бажарган ишнинг ҳажмига қараб амалга оширилади.

Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаш ходимлар учун ҳар йилги асосий

меҳнат таътили давомийлигининг, меҳнат стажини ҳисоблаб чиқаришнинг ва бошқа меҳнат ҳуқуқларининг бирор-бир чекланишларига сабаб бўлмайди.

2.27. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 202-моддасида белгиланганидек, ходимга дам олиш учун эмас, балки бошқа мақсадларда бериладиган вақт, шунингдек ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этиш давлари дам олиш вақтига кирмайди ва бундай дам олиш вақти турлари жамоа шартномаларида белгиланганида.

Жамоа шартномаларида ходимларга Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 205-моддасида назарда тутилган, шунингдек умумтаълим мактабларида ўтказиладиган ота-оналар мажлисларида иштирок этиб келиш учун танаффуслар берилиши кўзда тутилиши мумкин, бундай танаффуслар иш вақтига киритилади ва иш ҳақи тўланади.

2.28. Ходимнинг аризасига асосан (давомийлиги тўғрисида ўзаро келишилган ҳолда) иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил беради, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида уч ойдан ошмаслиги керак. Бунда ушбу таътилнинг муддати икки ҳафтадан кўп бўлган вақтини ҳам йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига қўшилади, шунингдек Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 242-моддасида кўрсатилгандан ташқари 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 ошириладиган, 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.

2.29. Ҳар йилги меҳнат таътилини бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан қасаба уюшмаси қўмитаси билан 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.

Ходимларнинг ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига, Меҳнат кодексининг 226-моддаси биринчи қисмида санаб ўтилганлардан ташқари, бошқа вақт давларини ҳам киритиш масаласи жамоа шартномаларида белгиланади.

2.30. Ходимларга қонунчиликда белгиланган ижтимоий таътилар берилиши мумкин. Ижтимоий таътилар бериш тартиблари жамоа шартномаларида акс эттирилади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш, даромадлар ва ходимларнинг турмуш даражаси соҳасида:

2.31. Мазкур Келишувнинг амал қилиш даврида меҳнаткашларнинг реал иш ҳақи ва даромадларини ошириш, ишлаб чиқариладиган маҳсулот

таркибида меҳнат ҳақи улушини 40 фоиздан кам бўлмаган миқдорда сақлаб туриши учун аниқ чоралар кўради.

2.32. Иш берувчи меҳнатга ҳақ тўлашни тизимли тартибга солади ҳамда меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорига риоя этилиши 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.

2.33. Иш берувчи ходимларга иш ҳақи ҳисоблашни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида” 2019 йил 16 сентябрдаги 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 “бошланғич разряди” деб белгилаб, бундан кам иш ҳақи миқдорини ўрнатмайди.

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.

2.34. 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 қўлланилаётган ягона тариф сеткаси коэффициентлари қийматини 1,6 баробар оширишга эришади.

2.35. Ўзбекистон Республикаси 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 Низоми 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.

2.36. “Ўзсувтаъминоти” акциядорлик жамияти тизимидаги корхона ва ташкилотлар Жамоа шартномаларида меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг асосий қисми ва қўшимча қисми ўртасидаги мақбул нисбатни, шунингдек иш вақтидан ташқари, дам олиш ва байрам кунларида ишлаган ходимлар учун ҳақ тўлашнинг аниқ тартибини белгилайди.

2.37. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 280, 281, 286-моддаларининг тегишли қисмларида назарда тутилган кафолатли тўловлар, кафолатли қўшимча тўловлар, компенсация тўловларини жамоа шартномалари, шунингдек меҳнат шартномаларида белгиланган шартлар ва тартибда қоплайди.

2.38. 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.

2.39. Жамоа шартномаларида ходимларни юқори иш кўрсаткичлари, ишдаги ютуқлари учун, шунингдек давлат байрамлари ва юбилей саналари муносабати билан тақдирлаш чораларини белгилайди.

2.40. Иш берувчи ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганда ҳамда иш берувчининг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун ходимни ўртача иш ҳақининг сақланишини кафолатлайди.

Иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолинган вақт учун ходимнинг ойлик иш ҳақи (маоши)нинг камида учдан икки қисми миқдорида ҳақ тўланади.

Ходимнинг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўланмайди.

2.41. 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.

Бунда, 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 касаба уюшмалари меҳнат инспекциялари томонидан назоратга олиниши таъминланади.

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

2.43. Ходимларга бир неча касб ва лавозимда ишлаганлик, хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтирганлик, ишлар ҳажмини кўпайтирганлик учун қўшимча ҳақ тўлаш миқдори меҳнат шартномаси томонларининг келишуви бўйича ҳақиқатда бажарилган ишларнинг ҳажмига мутаносиб миқдорда белгиланади.

Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси соҳасида.

2.44. Тарафлар меҳнат жараёнида инсоннинг ҳавфсизлиги, ҳаёти ва соғлиги, иш қобилияти сақланишини таъминлашга доир ҳуқуқий, 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 ҳисоблаган ҳолда, тизим Иш берувчилари ўз зиммасига қуйидаги мажбуриятларни олади:

2.44.1. Меҳнат шароитлари ва муҳофазасини яхшилаш бўйича корхоналарда муносиб меҳнат шароитларини таъминлаш.

2.44.2. 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 қилиш.

2.44.3. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонунига биноан ва бошқа қонунчилик ҳужжатларига асосан корхона ва ташкилотларда меҳнат муҳофазасига доир ишларни ташкил этади ва молиялаштириш учун маблағ ажратади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2025 йил 24 декабрдаги 819-сонли қарори билан тасдиқланган “Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқдан ўтказиш, ўқитиш ва билимларни текшириш, малака ошириш ҳамда қайта тайёрлаш тўғрисида”ги Низом талаблари асосида меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ходимлар малакасини ошириб, лозим бўлса қайта тайёрлаб боради.

2.45. 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 яхшилаши ва муҳофаза қилишга йўналтирилган чора-тадбирларни молиялаштириши мумкин.

2.46. Тизим ташкилотларида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича битим ҳар йилга тузилади ва уни бажарилиши учун зарур маблағлар ажратилиши таъминланади.

2.47. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги “Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида” 263-сонли қарорига мувофиқ иш жойларини 5 йилда бир мартаба аттестациядан ўтказиш таъминланади.

2.48. Ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ёки касб касаллигига чалиниши натижасида вафот этганда, марҳумнинг оиласига ходимнинг олти йиллик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўланиши, ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганда эса унинг бир йиллик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўланиши таъминланади.

2.49. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича муҳандис-техник ходимларни 3 (уч) йилда бир марта ўқитиб, билимлари текширилади. Зарарли ва оғир шароитда ишлайдиган ишчиларни ҳар йили бир марта ўқитади ва билимлари текширишдан ўтганларга ишлашга рухсат берувчи гувоҳномаларни корхонанинг доимий ҳаракатдаги ҳайъати томонидан берилишини таъминлайди.

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

2.51. 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 этиш 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.

Ташкилотда эллик ва ундан ортиқ транспорт воситаси мавжуд бўлганда йўл ҳаркати хавфсизлиги бўйича мутахассис лавозимини жорий этади ("Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида"ги қонун 12 моддаси).

2.52. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2025 йил 21 июлдаги 454-сонли қарори билан тасдиқланган "Меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш тизими тўғрисида"ги Намунавий Низомга асосан ташкилотларда меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш тизимини режалаштириш, фаолият кўрсатишни ташкил этиш, ички аудитни ўтказиш ва такомиллаштириш тартиби асосида меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси талабларини самарали бажариш касбга оид хавф-хатарни баҳолаш ва бошқаришни таъминлайди.

2.53. Меҳнатни муҳофаза қилиш учун зарур бўлган маблағларни қонунчиликда, шунингдек жамоа шартномаларида ёки бошқа ички норматив ҳужжатларда белгиланадиган миқдорда 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 чоратadbирларни молиялаштириш мумкин.

2.54. Меҳнат шароитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича сут (шунга тенг бўлган бошқа озик-овқат махсулотлари), даволаш-профилактика озик-овқати, газланган тузли сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун), махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминлаш чоралари кўрилади (МК 363-моддаси).

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

2.56. Ходимларнинг меҳнатини муҳофаза қилишда қуйидагилар амалга оширилади:

- 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.

2.57. 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 мажбурий (меҳнат фаолияти давомида) тиббий кўрикдан ўтказилишини ташкил этади, бунда тиббий кўрикдан ўтилиши муносабати билан ходимлар чиқимдор бўлмайдилар.

2.58. Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги қонунига 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 борилишини таъминлайди.

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

2.60. 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.

2.61. 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 чоратadbирлар тўғрисида” ПҚ-2705-сон қарорини амалга оширишга ҳар томонлама кўмаклашадилар.

2.62. Иш берувчилар Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сонли фармони билан тасдиқланган “Ўзбекистон – 2030” стратегиясини амалга оширишга оид Давлат дастурлари бажарилишини, шунингдек “Саховат” интернат уйлари ҳамда Уруш қатнашчиси ва меҳнат фахрийлари учун республика пансионатидаги кексалар ва ногиронлиги бўлган шахсларни ҳар йили бир марта Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясига қаршли санаторийларда бепул соғломлаштиришни таъминлайдилар.

2.63. Иш берувчи ходимларга бир йўла тўланадиган моддий ёрдам ва қўшимча ҳақ тўлаш тартиби корхонанинг жамоа шартномаси ёки меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низомида белгиланади.

Қуйидаги миқдорларда:

а) меҳнат таътилига кетаётган ходимларга – бир ойлик лавозим маоши миқдорида;

б) боласини парвариши учун таътил олган аёлларга - Республикада ўрнатилган базавий ҳисоблаш миқдорининг 6 (олти) баробаригача бўлган миқдорда;

в) пандемия вақтида коронавирус ёки бошқа инфекция билан касалланган ходимларга касаба уюшмаси қўмитасининг тавсиясига кўра, Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1,5 баробаридан кам бўлмаган миқдорда;

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

2.64. Ходимларнинг юбилей саналари муносабати билан (50, 55, 60 ва 70 ёш) уларга ойлик лавозим маоши (ойлик тариф ставкаси)дан кам бўлмаган миқдорда мукофот тўлайди.

2.65. Чернобиль АЭСдаги ҳалокатни бартараф қилишда қатнашган ходимларга ҳар йили соғлиғини тиклаш учун Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг уч баробари миқдорида моддий ёрдам кўрсатади.

2.66. Иш берувчилар томонидан меҳнатга вақтинча қобилиятсизлик бўйича нафақаларни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2024 йил 31 майдаги 314-сон қарори билан тасдиқланган “Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақаларни ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида” Низомга мувофиқ амалга оширилади, тўлаш миқдорлари жамоа шартномаларида белгиланади.

2.67. 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.

2.68. Жамоа шартномаларида қуйидаги чораларни белгилайди:

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

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

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 масканларини хўжалик харажатларини иш берувчи ҳисобидан молиялаштириш тартибини;

д) ҳомиладор аёллар, 18 ёшга тўлмаган ходимларни ҳамда ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқув муассасаларида таълим олаётган ходимларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш тартибини.

III. МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ ИШЛАР, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯНИ ОММАЛАШТИРИШ, ИЧКИ ТУРИЗМНИ РИВОЖЛАНТИРИШ, МЕҲНАТКАШЛАР ВА УЛАРНИНГ ОИЛА АЪЗОЛАРИНИ СОҒЛОМЛАШТИРИШ

3.1. Иш берувчилар корхонада маданий-маърифий ишлар, жисмоний тарбия ва спортни оммалаштириш, ички туризмни ривожлантириш меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш ва бошқа мақсадлар учун солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни камайиши натижасида ҳосил бўлган даромади ҳисобидан маблағлар ажратади, корхонада жисмоний тарбия, гимнастика ва спорт билан шуғулланишга шароит яратади ва дам олдирди.

3.2. Томонлар Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 25 июлдаги ПФ-175-сон фармони билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси аҳолисини ижтимоий ҳимоя қилиш стратегияси”да белгиланган вазифаларни ваколати доирасида бажарилишини таъминлайди.

Иш берувчилар ҳар йили ижтимоий ҳимояга муҳтож ва кўп болали оилалар аъзолари, Чернобиль АЭСдаги фалокатни бартараф этиш иштирокчилари, байналминалчи жангчилар, ишлаётган меҳнат фахрийлари ва ногиронлиги бўлган шахсларни ҳамда Ўзбекистон Республикаси олдида хизматлари бор шахсларни моддий имкониятдан келиб чиқиб корхона ҳисобидан касаба уюшмалари санаторийларида бепул соғломлаштиради.

3.3. Томонлар болаларни ёзги мавсумда 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.

3.4. Томонлар касаба уюшмаси аъзолари ва уларнинг оила аъзолари (ота-она, турмуш ўртоғи ва фарзандлари)га Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг 2013 йил 26 январдаги 9-24-сон қарори билан тасдиқланган Йўриқномада белгиланган тартибда санаторий ва дам олиш уйларига имтиёзли йўлланмалар берадилар. Касаба уюшмалари йўлланмаларни белгиланган тартибда берилишини назорат қиладилар.

3.5. Иш берувчилар ходимлари учун доимий равишда маънавий ва маърифат соатларини ўтказиш, бунда имконият даражасида республикадаги таниқли адабиёт ва санъат усталари, олимлар ва давлат арбоблари билан давра суҳбати ва учрашувлар ташкиллаштиради.

3.6. Иш берувчилар соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида тизимдаги меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган бир нафар ходимга “Спорт тарғиботчиси” қўшимча вазифасини юклашни ташкиллаштиради.

3.7. Иш берувчилар томонидан ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини ҳар йили маданий дам олдириш ва соғломлаштириш ҳамда “Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил!” дастури доирасидаги саёҳатлар учун шароит яратиш тартибини жамоа шартномаларида белгилайди.

3.8. Корхона, ташкилот ва муассасалар ҳудудида касаба уюшмалари боғларини яратиш, ишхона ва маҳаллаларда яшил ҳудудларни кенгайтириш ҳамда тозалик, ободончилик ишлари ташкил қилинади. (БЖК, 115, 116-б.).

3.9. Томонлар “Ўзсувтаъминоти” акциядорлик жамияти тизимидаги корхона, ташкилот ва муассасалар бошланғич касаба уюшмаси ташкилотлари ўртасида “Экологик фаол касаба уюшмаси жамоаси” танловини ўтказиш ва ғолибларни рағбатлантириш чораларини кўради (БЖК, 117-б.)

IV. АЁЛЛАР ВА ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТЛАР

4.1. Иш берувчилар жамоа шартномаларида аёллар ва ёшларга имтиёзлар бериш, уларни маънавий ва моддий қўллаб-қувватлашни назарда тутадилар, 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 лавозимини кўтаришда тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш ҳамда ушбу вазифани маъсул шахс зиммасига юклатиш;

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

- таълим муассасаси битирувчиларига меҳнат муносабатлари соҳасида қўшимча имтиёзлар ўрнатиш.

Иш берувчилар касаба уюшмалари билан биргаликда меҳнат жамоасида гендер-аудит ўтказиб, натижаларини муҳокама қилади, хотин-қизларга янада қулай меҳнат шароитларини яратиш бўйича амалий чораларни белгилайди.

Гендер тенгликни таъминлаш ҳолатини таҳлил қилиш ва гендер тенгликни таъминлаш бўйича манзилли стратегияни ишлаб чиқади ва тасдиқлайди.

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 Республикасининг Меҳнат кодекси 383-моддасига мувофиқ, ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида ўқиётган, қайта тайёрлашдан ёки малака оширишдан ўтаётган, шунингдек ишлаб чиқариш таълимини ўтаётган ходимларга иш ва ўқишни бирга олиб бориш учун зарур шарт-шароитларни яратиб беради.

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

4.5. Томонлар профессионал таълим муассасалари битирувчиларининг корхонада қўнимлилигини таъминлаш мақсадида таъсирчан чоратadbирларни амалга оширади.

V. ҲАР ЙИЛИ ҚАБУЛ ҚИЛИНАДИГАН ДАВЛАТ ДАСТУРЛАРИНИ 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 ўқув йили арафасида корхоналардаги кам таъминланган, боқувчисини йўқотган оилалар фарзандлари учун дарсликлар, ўқув қуроллари харид қилиш ҳаражатларини жамоа шартномаларида белгиланган тартибда қоплайди.

5.5. Иш берувчилар фарзандлари 2 ва 3 ёшга тўлгунга қадар бола парваришлаш таътилида бўлган оналарга Давлат байрамлари арафасида Республикада ўрнатилган базавий ҳисоблаш миқдорининг 5 (беш) баробаригача бўлган миқдорда моддий ёрдам кўрсатади.

5.6. Иш берувчилар боласи 16 ёшгача бўлган ёлғиз оналарнинг иш ҳафтасини иш ҳақи сақланган ҳолда 1 соатга қисқартириши мумкин.

5.7. Иш берувчи кам таъминланган оилаларнинг фарзандлари учун болалар соғломлаштириш 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 ходимларнинг қонуний манфаатлари ҳимоясини амалга оширади.

6.2. Меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини бажарилиши, ички меҳнат тартиби қоидалари талабларига риоя қилиниши, ижтимоий-иқтисодий масалаларни ечилиши, ходимларга соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратилиши ва корхонада нормал психологик ҳолатни ташкил этилишига кўмаклашади.

6.3. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги ва “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги қонунлари, шунингдек ходимларнинг манфаатларига тааллуқли бошқа меъёрий норматив ҳужжатларни бажарилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга оширади ҳамда қуйидагилар устидан жамбатчилик назоратини кучайтиради:

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

- корхона, ташкилот ва муассасаларда меҳнат муҳофазаси бўйича тадбирларни молиялаштирилиши;

- иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг шикаст етказиши мумкинлиги бўйича атестациядан ўтказилиши;

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

- меҳнат муҳофазаси аҳволини ўрганиш, иш берувчиларнинг меҳнат муҳофазаси бўйича жамоа шартномаларида кўзда тутилган мажбуриятларни бажарилишини 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 тўғрисидаги 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 (12.01.2015 й., 20-66с, 15.01.2015 й., 01-МП), Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш Вазирлиги билан келишилган тавсияларга асосан ишлаб чиқилган Низомга мувофиқ олиб боради.

6.8. Меҳнат шартномасини Иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга розилик сўраб киритилган тақдимномасини касаба уюшмаси қўмитасида амалда бўлган Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Ижроия қўмитасининг 2023 йил 23 майдаги қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси қўмитаси, органида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги тақдимномасини кўриб чиқиш Тартиби” асосида кўриб чиқилишини таъминлайди.

6.9. Ходимларни меҳнат шароитларига тааллуқли меъёрий локал ҳужжатларни ишлаб чиқишда фаол иштирок этади.

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

6.11. Мазкур Келишувни қуйи ташкилотларга етказилади 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 ўтказилади.

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 битирувчиларига 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 сеткасининг биринчи разряди ставкасидан кам бўлмаслиги устидан жамоатчилик назоратини олиб боради.

VII. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИ КАФОЛАТЛАШ

“Ўзсувтаъминот” акциядорлик жамияти таркибидаги корхоналар раҳбарлари қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

7.1. Бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти корхона ходимларининг ягона вакиллик органи эканлигини тан олиб, фаолиятига кўмаклашади. Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига асосан сайланма касаба уюшмаси ходимларининг меҳнат ҳуқуқлари ҳимоясини кафолатлаш;

7.2. Бошланғич касаба уюшмаси ташкилотига 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. Бошланғич касаба уюшмаси ташкилотининг таклифларини ўз вақтида кўриб чиқиш ва унга қабул қилинган қарорлар ҳақида ёзма шаклда, сабабларини кўрсатган ҳолда хабар қилиш;

7.4. Ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ҳолда сайланган Бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти раисига корхона раҳбари ўринбосарининг иш ҳақи миқдорида лавозим маошини белгилаш;

7.5. Бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти фаолиятини амалга ошириш учун хизмат хонаси, мебель, транспорт, алоқа воситалари, канцелярия моллари, ишларида зарур бўладиган ахборот воситалари 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 Бошланғич касаба уюшмаси ташкилотининг ҳисоб рақамига ўтказиш;

7.7. Бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти аъзоларига касаба уюшмаси юқори органлари томонидан чақириладиган Қурултой, Мажлис ва Ижроия қўмита мажлисларида, турли комиссиялар ишида, ўқув семинарларида иштирок этиш 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.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 уюшмаси ташкилотида 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 тартиби жамоа шартномаларида белгиланади.

7.10. Ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ҳолда сайланган Бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти раисига меҳнат жамоаси манфаатларини кўзлаб жамоат ишларини бажаришга, шунингдек касаба уюшмаси ўқувида қатнашишига ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда бўш вақт беради ҳамда 30 фоизгача миқдорда устама белгилайди.

VIII. ИЖТИМОЙ МУЛОҚОТ ВА ИЖТИМОЙ ШЕРИКЛИКНИ 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 ойдан кечиктирмай тузадилар.

IX. КЕЛИШУВНИ АМАЛГА ОШИРИШ МЕХАНИЗМИ ВА БАЖАРИЛИШИ УЧУН ТАРАФЛАРНИНГ ЖАВОБГАРЛИГИ

9.1. Мазкур Келишув 2025-2028 йиллар учун тузилган бўлиб, навбатдагиси қабул қилингунга қадар “Ўзсувтаъминот” акциядорлик жамияти тизимидаги корхона ва ташкилотларда амал қилади.

9.2. Мазкур Келишувга имзо чеккан томонларнинг ҳар бири унга аввал олинган мажбуриятларнинг бажарилишига тўсқинлик қилмайдиган ўзгартириш ва кўшимчалар киритиш юзасидан таклифлар беришга ҳақлидир. Мазкур таклифлар тарафларнинг ўзаро розилиги билан қабул қилинади. Келишувнинг амал қилиш муддатида, мазкур Келишувга имзо чеккан томонлар яқка тартибда Келишувни ўзгартириш ёки олинган мажбуриятларини тўхтатишга ҳақли эмас.

9.3. Ушбу Келишув билан томонларнинг ўрнатилган 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 мазкур Келишувнинг бажарилиши ва яқунларини муҳокама қилиб бориш;

в) мазкур Келишувни корхона ва ташкилотларда бажарилишини тармоқ кесимида умумлаштирилиб, томонларнинг қўшма мажлисида муҳокама қилиш;

г) ушбу Келишувни бажарилиши таъминланиб борилаётган тақдирда, иш ташлаш амалларидан воз кечиш.

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

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

9.7. 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.

**“Ўзсувтаъминот” акциядорлик
жамияти бошқарув раиси в.б.**

**Ўзбекистон транспорт, йўл ва
капитал қурилиш, қурилиш
индустрияси ходимлари касаба
уюшмаси Республика Кенгаши
раиси**



А.Х.Суванкулов



А.К.Нугманов

2026 йили 10-сентябр
2-1954

Handwritten signatures and names at the bottom of the page: (P. Artyukov), (H. Ismailov), and (H. Ekbekov).