

“Ўзтўқимачиликсаноат”
уюшмаси

Ўзбекистон Тадбиркорлик, бизнес ва
хизмат кўрсатиш соҳалари ходимлари
касаба уюшмаси Республика Кенгаши
Ижроия кўмитаси

26 декабрь 2023 йил
№ 01/28-2864

13 сентябрь 2023 йил
10-7 “с”

**“Ўзтўқимачиликсаноат” уюшмаси ва Ўзбекистон Тадбиркорлик, бизнес ва хизмат
кўрсатиш соҳалари ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида
2023-2025 йилларга мўлжалланган тармоқ жамоа келишуви тузиш тўғрисида**

ҚАРОР ҚИЛАДИЛАР:

1. “Ўзтўқимачиликсаноат” уюшмаси бошқаруви билан тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида 2023-2025 йиллар учун тузилган тармоқ жамоа келишуви маъқуллансин (келишув илова қилинади).

2. Келишув комиссиясининг таркиби тасдиқлансин (илова қилинади).

3. Келишув комиссияси зиммасига қабул қилинган келишув бажарилишининг монито-рингини олиб бориш ва натижаларини ҳар йил якуни бўйича тарафларнинг сайлаб қўйилган органлари қўшма йиғилишига киритилиши юклатилсин.

4. Тармоқ касаба уюшмасининг Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар, Тошкент шаҳар бирлашган кўмиталари, Тошкент ҳамда Сирдарё вилоятлари бўйича масъул ташкилотчиларига:

- “Ўзтўқимачиликсаноат” уюшмага аъзо бўлган жойлардаги тўқимачилик ва тикув корхоналарда жамоа шартномаларини тузиш бўйича зарурий чора-тадбирларни кўриш юклатилсин.

- “Ўзтўқимачиликсаноат” уюшмасига аъзо бўлган корхоналарининг касаба уюшмаси ташкилотлари ва иш берувчиларига жамоа шартномаларини ишлаб чиқиш жараёнида Республика тармоқ жамоа келишувидаги шартларни корхоналарнинг ички имконият-ларини ҳисобга олган ҳолда фойдаланиши тавсия этилсин.

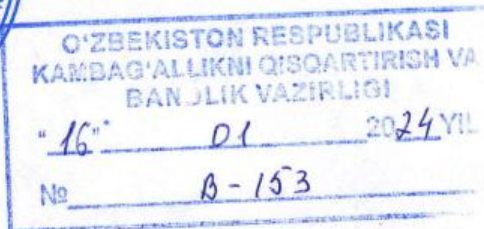
5. Белгиланган тартибда имзоланган жамоа шартномалари тадбирларининг бажарилиши тўғрисидаги маълумотномани ҳар йилнинг якуни билан Республика Кенгашига 10 кун муддат ичида тақдим этиб бориш топширилсин.

6. “Ўзтўқимачиликсаноати” уюшмаси 2021 йил 9 сентябрдаги КК-01/28-05 сонли ва Тадбиркорлик, бизнес ва хизмат кўрсатиш соҳалари ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгашининг 2021 йил 6 ноябрдаги 3-19 “с”-сонли 2021-2023 йилларга мўлжалланган тармоқ келишуви тўғрисидаги қарори ўз кучини йўқотган деб ҳисоблансин.

“Ўзтўқимачиликсаноат”
уюшмаси раиси



И.Хайдаров



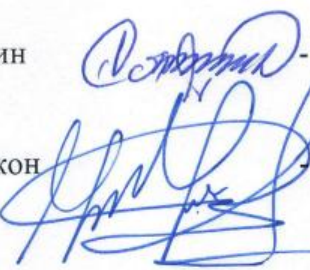
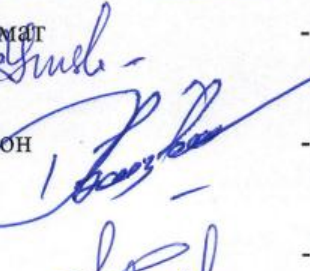
Ўзбекистон Тадбиркорлик, бизнес ва
хизмат кўрсатиш соҳалари ходимлари
касаба уюшмаси Республика Кенгаши
раиси



У.Мухамедов

Илова

Келишув комиссиясининг таркиби

- | | | |
|--|---|--|
| 1. Бобокулов Содик
Қўзибоевич |  | - “Ўзтўқимачиликсаноат” уюшмаси
Қасаба уюшмаси қўмитаси раиси |
| 2. Джурабаев Жасур
Илхамович |  | - Республика Кенгашнинг ижтимоий
ҳимоя масалалари бўйича бош
мутахассиси |
| 3. Сайфуллаев Садритдин
Джўраевич |  | - Республика Кенгашнинг ташкилий ишлар
бўйича бош мутахассиси |
| 4. Мамасодиқов Асроржон
Ўқтамжон ўғли |  | - Республика Кенгаши раисининг ёшлар
масалалари бўйича маслаҳатчиси |
| 5. Ниязметов Мирзорахмат
Имометович |  | - “Ўзтўқимачиликсаноат” уюшмаси
юрисконсульти |
| 6. Худойбердиев Рамзжон
Равшанович |  | - Республика Кенгашнинг
бош юрисконсульти |
| 7. Адилов Марат
Пўлатович |  | - Республика Кенгашнинг
меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича
бош мутахассиси |

**“Ўзтўқимачиликсаноат” уюшмаси билан Ўзбекистон Тадбиркорлик,
бизнес ва хизмат кўрсатиш соҳалари ходимлари касаба уюшмаси
Республика Кенгаши ўртасида ижтимоий-иқтисодий ва меҳнат
муносабатлари бўйича 2023-2025 йилларга тузилган
ТАРМОҚ ЖАМОА КЕЛИШУВИ**

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

“Ўзтўқимачиликсаноати” уюшмаси (бундан буён матнда “Уюшма” деб юритилади) ва Ўзбекистон Тадбиркорлик, бизнес ва хизмат кўрсатиш соҳалари ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши (бундан буён матнда “Республика Кенгаши” деб юритилади) ижтимоий шерикликни ривожлантириш мақсадида ходимларнинг меҳнат, иш ҳақи, уларнинг иш билан 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 матнда келишув деб юритилади) Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирдаги Меҳнат кодекси, «Аҳоли бандлиги тўғрисида», «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида», «Касаба уюшмалари тўғрисида», «Ижтимоий шериклик тўғрисида»ги Қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси ва Ўзбекистон иш берувчилари Конфедерацияси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича 2023-2025 йиллар учун Бош жамоа келишуви (бундан буён матнда “БЖК” деб юритилади) ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида ишлаб чиқилган бўлиб, ундаги шартлар тизимдаги ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ва имтиёзларининг энг қуёи даражасини кафолатлайди.

II. ТАРАФЛАРНИНГ ҲАМКОРЛИҚДАГИ МАЖБУРИЯТЛАРИ

1. Тармоқ жамоа келишувлари ходимлар ва иш берувчиларнинг тегишли вакиллари ўртасида, шунингдек тарафларнинг таклифига кўра тегишли тармоқдаги давлат бошқаруви органлари билан тузилади. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тегишли тармоқдаги давлат бошқаруви органлари иш берувчилар сифатида иш юритадиган ҳолларда тармоқ жамоа келишувларининг тарафи бўлиб иштирок этади.

Тармоқ жамоа келишувлари тегишли тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартларини ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимлари учун ижтимоий кафолатларни белгилайди.

2. Мазкур келишув тизимдаги корхона ва ташкилотларда иш берувчилар билан касаба уюшмаси кўмиталари ўртасида имзоланадиган жамоа шартномалари учун асос бўлади.

3. Ягона музокара жараёни тизимда қуйидагича тадбиқ қилинади:

- барча жамоа шартномалари лойиҳаларини жамоатчилик экспертизасидан ўтказиш;

- Жамият ва Республика Кенгаши ўртасидаги келишувни - тегишли йилнинг январь ойидан, ташкилот, муассасаларда жамоа шартномаларини эса - март ойидан кечиктирмай тузиш.

4. 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.

Жамоавий музокараларда иштирок этиш билан боғлиқ бўлган барча харажатлар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда

белгиланган тартибда компенсация қилинади. Агар жамоа келишувида, жамоа шартномасида бошқача қоида назарда тутилмаган бўлмаса, олимлар, экспертлар ва мутахассисларнинг хизматларига ҳақ тўлаш таклиф қилувчи тараф томонидан амалга оширилади.

Жамоавий музокараларда иштирок этадиган ходимларнинг вакиллари билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан ушбу музокаралар олиб бориладиган даврда бекор қилишга, шунингдек уларга нисбатан интизомий жазо қўллашга ёки уларни бошқа ишга ўтказишга уларнинг вакиллик қилишига ваколат берган органнинг олдиндан розилигини олмасдан йўл қўйилмайди.

5. Тармоқ жамоа келишувлари ходимлар ва иш берувчиларнинг тегишли вакиллари ўртасида, шунингдек тарафларнинг таклифига кўра тегишли тармоқдаги давлат бошқаруви органлари билан тузилади. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тегишли тармоқдаги давлат бошқаруви органлари иш берувчилар сифатида иш юритадиган ҳолларда тармоқ жамоа келишувларининг тарафи бўлиб иштирок этади.

Тармоқ жамоа келишувлари тегишли тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартларини ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимлари учун ижтимоий кафолатларни белгилайди.

6. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 540-моддасига мувофиқ, касаба уюшма ташкилотлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга оширадilar.

7. Касаба уюшмаларининг меҳнат қонунчилиги талаблари бузилган ҳолатлар бўйича киритган тақдимномаларини иш берувчилар кўриб чиқмаганда ёки ундаги талабларни бажаришни асоссиз рад этганда Давлат меҳнат инспекциясига берилган қонуний ваколатларни қўллаган ҳолда бажарилишини таъминлашда кўмаклашиш (БЖК. 25-банд).

8. Тарафлар “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.

9. Тарафлар касаба уюшмаси аъзолик бадалларини ходимларнинг ёзма розилиги билан бухгалтерия орқали пул ўтказиш йўли билан тегишли касаба уюшмаси ҳисоб рақамига ўз вақтида ўтказишни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайдилар (БЖК. 100-банд).

10. Жамият тизимидаги корхона ва ташкилотларда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 25-моддасида белгилаб берилган “Иш берувчининг мажбуриятлари”да келтирилган талабларга тўлиқ риоя этади.

11. Жамият тизимидаги барча ташкилот ва муассасалар таркибида ташкил этиладиган касаба уюшмаси кўмиталари учун зарур иш шароитлари яратилади, кабинет, керакли жиҳозлар билан таъминланади, иш жойининг коммунал тўловларини амалга оширади, паритет орган сифатида ходимларни ижтимоий, иқтисодий, ҳуқуқий манфаатларини ҳимоя қилишда яқиндан ҳамкорлик қиладилар (Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 18-моддаси).

12. Долзарб ижтимоий иқтисодий масалаларни муҳокама қилиш учун касаба уюшмалари фаоллари ва иш берувчиларнинг Ҳукумат, вазирликлар, идоралар вакиллари билан жамоатчилик эшитувларини ташкил этиб бориш.

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ, БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ

13. Ижтимоий шериклик тамойили асосида фаолият олиб боришда меҳнат шартномасининг мазмуни, уни тузиш ва бекор қилиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси билан белгиланишини, меҳнат қонунчилигига кўра мазкур келишув ва

жамоа шартномаларида белгиланган ходимнинг ҳуқуқлари ва кафолатлари даражасини пасайтирадиган меҳнат шартномаси ҳақиқий ҳисобланмаслиги ва қўлланиши мумкин эмаслиги эътиборга олинади.

14. Ходимларнинг тегишли вакиллик органи раҳбари бўлган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимга нисбатан интизомий жазо чораларини қўллашга, у билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек ходимларнинг вакиллик органи раҳбари бўлган ходим билан меҳнатга оид муносабатларни унинг ваколатлари тугаганидан кейин икки йил ичида иш берувчининг ташаббуси билан мазкур вакиллик органи иштирокчи бўлган ходимларнинг тегишли ҳудудий ёки тармоқ бирлашмасининг олдиндан розилигини олмасдан бекор қилишга йўл қўйилмайди (МК.44-моддаси, “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуни, 16,18-моддалари).

15. Ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига дахлдор касаба уюшмаси такдимномасини Иш берувчи бир ҳафталик муддат ичида кўриб чиқиб, натижаси ҳақида унга хабар беради.

16. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномасида назарда тутилган ҳолларда ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра ишни давом эттираётганда иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир (МК. 136-модда).

17. Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси, меҳнатга тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдорлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти деб ҳисобланадиган ҳолатлар жамоа шартномаларига киритилади.

18. Иш берувчи юридик шахсларнинг тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида иш жойидан бўшатилган ходимларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя этилиб, уларни қайта ўқитиш, малакасини ошириш ва ишга жойлаштиришга кўмаклашилади (БЖК. 50 - банд).

19. Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов билан тузилиши мумкин:

- ходимнинг топширилаётган ишга мувофиқлигини текшириш;
- меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни давом эттириш мақсадга мувофиқлиги ҳақида ходим томонидан қарор қабул қилиш.

Дастлабки синовдан ўтиш меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши керак. Бундай шартлашув мавжуд бўлмаган тақдирда, ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

Қуйидагилар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди:

- ҳомиладор аёл, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёл ёки уч ёшга тўлмаган болани ёлғиз ўзи тарбиялаётган ота (васий);
- захирага қўйиладиган иш ўринларига ишга жойлаштириш учун юборилган аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларидан бўлган шахслар;
- давлат грантлари асосида ўқиган ва олий таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан уч ой ичида йўлланма бўйича олинган мутахассислигига доир ишга қираётган олий таълим ташкилотларининг битирувчилари;
- тегишли таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан бир йил ичида биринчи бор ишга қираётганда олинган мутахассислиги бўйича мустақил равишда ишга жойлашаётган умумий ўрта, ўрта махсус, профессионал ва олий таълим ташкилотларининг битирувчилари;
- ўзи билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилаётган ходимлар;
- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар;
- ишга қайтадан қабул қилинган тақдирда иш берувчи илгари қайси ходимлар билан меҳнат шартномасини алоҳида асослар бўйича бекор қилган бўлса, ўша шахслар;
- ишлаб чиқаришда ўқитиш шартномаси бўйича ушбу иш берувчида ўқишни ўтаган ўқувчилар;

- жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ва иш берувчининг ички ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ходимлар.

Дастлабки синов фақат ходимни ишга қабул қилиш чоғида белгиланиши мумкин. Ходим бошқа ишга ўтказилаётганда ва бошқа иш берувчига хизмат сафарига юборилганда дастлабки синов белгиланишига йўл қўйилмайди.

20. Меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув ёки мураббий билан тузилган меҳнат шартномаси, агар унга аввалбошданок мураббийлик қилиш тўғрисидаги тегишли шартлар киритилган бўлса, мураббийликни амалга ошириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос бўлади. Мураббийлик қилиш тўғрисидаги тегишли шартлар деганда мураббийнинг камроқ тажрибага эга бўлган ходимни ўқитиш учун сарфлайдиган иш вақти, мураббийлик вазифаларини бажарганлик учун тўланадиган ҳақ миқдори ва ушбу Кодексга, жамоа келишувларига, меҳнат ҳуқуқи нормаларини ўз ичига олган ички ва бошқа ҳужжатларга зид бўлмаган ўзга шартлар тушунилади.

Мураббийликни амалга ошириш даврида мураббий камроқ тажрибага эга бўлган ходимнинг бевосита раҳбари ҳисобланади ҳамда ундан меҳнат вазифасини лозим даражада бажаришни ва меҳнат интизомига риоя этишни талаб қилишга ҳақли.

Мураббий тайинланган тақдирда, камроқ тажрибага эга бўлган ходимнинг меҳнат шартномасида мазкур шарт ҳақида тегишли белги қўйилади.

Мураббийликни амалга ошириш тартиби меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланади.

21. Агар касаначиликнинг хусусияти касаначи билан якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузиш заруратини тақозо этса, ўн саккиз ёшга тўлган шахсларнинг касаначиликни амалга оширишига йўл қўйилади.

22. Ходимлар билан меҳнат шартномасини касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олмай туриб иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди (МК. 164 - модда).

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра қуйидаги ҳолларда бекор қилинганда касаба уюшмаси қўмитасининг розилиги талаб этилмайди:

ташкilot (унинг алоҳида бўлиниши) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги ёхуд якка тартибдаги тадбиркор томонидан фаолият тугатилганлиги муносабати билан;

Меҳнат кодекс 161-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган исталган асослардан бирига кўра ташкilot раҳбари, алоҳида таркибий бўлиниши раҳбари билан;

ташкilot мулкдори ўзгарганлиги муносабати билан ушбу Меҳнат кодексининг 489-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига мувофиқ ташкilot раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер ва ташкilotнинг алоҳида бўлиниши раҳбари билан.

Касаба уюшмаси қўмитаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилиги масаласи бўйича қабул қилинган қарор ҳақида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда иш берувчига хабар қилиши керак. Агар кўрсатилган муддат тугаганидан кейин касаба уюшмаси қўмитаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилмаса, иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини Меҳнат кодексда белгиланган тартибда касаба уюшмаси қўмитасининг розилигисиз бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси томонидан ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

23. Меҳнат кодексининг 167-моддасига мувофиқ, жамоа шартномаларида ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган бошқа ҳолатлар ҳам назарда тутилиши мумкин.

24. Агар лавозимга сайланиш ходимдан муайян меҳнат вазифасини бажаришни талаб этса, лавозимга сайланиш натижасида меҳнат шартномаси асосидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар юзага келади.

Агар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёхуд ташкилот уставида (низомида) танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимлар рўйхати ва ушбу лавозимларга танлов ўтказиш тартиби белгиланган бўлса, тегишли лавозимни эгаллаш учун танловдан ўтиш натижасида шартнома асосидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар юзага келади.

25. Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёки ташкилот уставида (низомида) назарда тутилган ҳолларда лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш натижасида меҳнат шартномаси асосида юзага келади.

26. Меҳнат қонунчилиги бузилишининг олдини олиш борасида касаба уюшмаларининг барча вазирлик ва идоралар ҳамда Ўзбекистон Иш берувчилари конфедерацияси билан тизимли ҳамкорлигини таъминлайди.

27. Маълум бир соҳада ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида камида икки ой олдин тегишли тармоқ касаба уюшмаси Республика кенгашига ахборот тақдим этиш ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга оширади.

28. Ходимлар, иш берувчилар, давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари раҳбарларининг меҳнат қонунчилиги бўйича ҳуқуқий саводхонлигини оширади.

29. Халқаро меҳнат стандартларининг мазмун-моҳиятини кенг тарғиб қилиш, уларнинг ташкилотларда ижроси юзасидан биргаликда мониторинг ўрнатади.

30. Олий, касб-хунар таълими муассасалари битирувчилари, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан муддатли ҳарбий хизматдан қайтган шахслар, ёшлар, вояга етмаган фарзандлари бор аёллар, ногиронлиги бор шахслар ва ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли қатламларининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштирилишига ҳар томонлама қўмаклашиш.

31. Ижтимоий шериклар томонидан бандликнинг беқарор турларида банд фуқаролар ҳуқуқлари таъминланишига, хусусий бандлик агентликлари фаолияти устидан давлат ва жамоатчилик назоратини йўлга қўйишга, касаба уюшмаларининг ҳамда Иш берувчилар конфедерациясининг вакиллари ҳокимликлар ҳузуридаги тегишли ишчи комиссиялар таркибига жалб этилишига қўмаклашиш.

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

32. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ, тизимда иш ҳафтасининг куйидаги муддатлари қабул қилинади:

- ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас (МК.182-модда);
- Иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги куйидагиларга мажбурий тартибда 36 соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади (МК.183-модда):
 - ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга;
 - I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга;
 - ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга;
 - иши юқори даражадаги руҳий, ақлий, асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган тиббиёт ходимларига, педагогларга ва бошқа тоифадаги ходимларга (МК.184-модда);
 - уч ёшгача бўлган боланинг бюджетдан молиялаштирилаётган ташкилотларда ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) (МК.397-модда).

33. Иш кунини қисмларга бўлиш, ушбу иш вақтининг режими жорий этилаётган ишлар рўйхати, иш куни қисмларга бўлинган ҳолда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ходимларга бериладиган устама ҳақнинг миқдори тўғрисидаги қарор жамоа

шартномасида, касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан қабул қилинадиган ички ҳужжатларда белгиланади (МК. 194-модда).

34. Иш берувчининг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун ходимнинг ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланади. Иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолинган вақт учун бекор туриб қолинган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасининг (маошининг) камида учдан икки қисми миқдорида ҳақ тўланади (МК. 266-модда).

35. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан тўлиқсиз иш куни ёки иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин. Ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий ҳулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилайди (МК. 186-модда).

36. Ходим ўзининг меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган қабул қилинаётган ички ҳужжатлар, иш берувчининг буйруқлари, билдиришномалари, талаблари ва бошқа ҳужжатлари билан ёзма шаклда, шу жумладан имзо қўйдириб таништирилиши керак бўлган ҳолларда, масофадан туриб ишловчи ходим улар билан иш берувчи ва масофадан туриб ишловчи ходим ўртасидаги электрон ҳужжат алмашинуви орқали таништирилиши мумкин (МК. 460-модда).

37. Агар масофадан туриб ишловчи ходим меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ёки меҳнат шартномасига мувофиқ давомийлиги узоқроқ бўлган ҳар йилги меҳнат таътилига чиқиш ҳуқуқига эга бўлмаса, унинг ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлиги йигирма бир календарь кундан кам бўлиши мумкин эмас (МК. 462-модда).

38. Ходимга йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш, таътиллари бериш вақти бўйича имтиёзлар, таътиллари учун ҳақ тўлаш Меҳнат кодексининг 226-моддаси талабларига қўшимча равишда, жамоа шартномалари ва бошқа локал ҳужжатларда белгиланган тартибда амалга оширилади.

39. Ҳар йилги асосий энг кам меҳнат таътилининг давомийлиги йигирма бир календарь кунни ташкил этади (МК. 217-модда).

40. Меҳнат таътилини бўлиб бериш, қисман бериш, бошқа муддатга тўлиқ ёки қисман кўчириш ҳамда меҳнат таътилидан чақириб олишни иш берувчи томонидан фақат ходимнинг розилиги билан амалга оширилади.

41. Биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи ходимда у ушбу иш берувчида узлуксиз ишлаган олти ой ўтганидан кейин юзага келади. Олти ойдан кам ишлаган ўриндошларга биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра асосий иш бўйича ҳар йилги меҳнат таътили билан бир вақтда ўриндошлик асосида ишдаги таътил учун ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда берилади. Олти ой ва ундан ортиқ ишлаган ўриндошларга биринчи иш йили учун ўриндошлик асосидаги ишда бериладиган ҳар йилги меҳнат таътилига, шунингдек иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ушбу тоифадаги ходимларнинг меҳнат таътилига, ушбу таътил иш йили давомида қайси вақтда берилишидан қатъи назар, тўлиқ ҳақ тўланади.

42. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимнинг иш ҳақи сақланиб қолинадиган ижтимоий таътиллари бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни ўз зиммасига олади:

- а) яқин қариндоши вафот этганда – 3 кун;
- б) ходим ёки фарзандларининг тўй маросимини ўтказишда – 3 кун;
- в) табиий офатлар юз берганда – 2 кун;
- г) янги турар жойга кўчиб ўтишда – 2 кун;
- д) фарзанди 1-синфга борганда – 1 кун;
- е) фарзанд туғилиши муносабати билан унинг отасига – 1 кун;
- ж) коронавирус инфекциясидан эмланган куни – 1 кун.

Ходимнинг ота-онаси, ака-укалари, опа-сингиллари, фарзандлари ва турмуш ўртоғи яқин қариндошлар деб ҳисобланади.

43. Иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ҳар йилги меҳнат таътили иш берувчи ва ходим учун мажбурий бўлган таътиллار жадвали билан белгиланадиган ҳар йилги меҳнат таътиллари бериш навбатига мувофиқ берилади.

Таътиллار жадвали календарь йил бошлангунига қадар иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра тасдиқланади.

Ходим ҳар йилги меҳнат таътили бериладиган вақт тўғрисида таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак.

Ходимнинг хоҳишига кўра ҳар йилги меҳнат таътили унга қулай бўлган вақтда қуйидагиларга берилиши керак:

аёлларга — ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин;

болани парваришлаш таътилидан фойдаланаётган ходимга ушбу таътилдан олдин ёки кейин;

ўн тўрт ёшга тўлмаган бир ёки ундан ортиқ нафар болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган шахсларга (ёлғиз ота-онага, шу жумладан бева аёлларга, бева эркакларга, никоҳдан ажралганларга, муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига, ота-онанинг ўрнини босувчи шахсларга);

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга;

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

ўн саккиз ёшдан кичик бўлган шахсларга;

ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида ўқиётганларга, агар улар ўзининг ҳар йилги меҳнат таътилини имтиҳонлар, синовлар (зачётлар) топшириш, битирув малакавий ишларини, магистрлик диссертацияларини, курс, лаборатория ишларини ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласа;

«Ўзбекистон Республикаси фахрий донори» кўкрак нишони билан тақдирланган шахсларга;

жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ёхуд бошқа ички ҳужжатларда белгиланган ҳолларда бошқа ходимларга.

Ишлайдиган эркакларга ҳар йилги меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра хотинининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

Жадвалда белгиланган ҳар йилги меҳнат таътилини бериш вақти ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ўзгартирилиши мумкин.

44. Ходимлар қуйидаги ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътилини узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга:

- вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;

- ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг муддати бошланганда;

- ҳар йилги меҳнат таътили ўқув таътилига тўғри келиб қолганда;

- давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажараётганда, агар қонунчиликда бундай мажбуриятларни бажариш учун ишдан озод этиш назарда тутилган бўлса;

- жамоа келишувларида ёки жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Агар ҳар йилги меҳнат таътилидан фойдаланишга монелик қилувчи сабаблар таътил бошлангунига қадар келиб чиққан бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан таътилдан фойдаланишнинг янги муддати белгиланади. Бундай сабаблар таътил даврида келиб чиққан ҳолларда таътил тегишли кунлар сонига узайтирилади ёки ходим билан иш берувчининг келишувига кўра таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми бошқа муддатга кўчирилади.

Ходим ҳар йилги меҳнат таътилидан фойдаланишга тўсқинлик қиладиган, юзага келган сабаблар тўғрисида иш берувчини ёзма шаклда хабардор қилиши шарт.

45. Жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида ходимга иш

ҳақи қисман сақланадиган таътил бериш имконияти назарда тутилиши ва бундай таътилни календарь йил давомидаги энг кўп давомийлиги белгиланиши мумкин.

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.

Жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра унга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериши шарт бўлган ҳоллар назарда тутилиши мумкин.

Ходимнинг қисман сақланадиган иш ҳақининг миқдори ва ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига иш ҳақи қисман сақланадиган таътилни кўшиш ёки қўшмаслик тўғрисидаги масала жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида белгиланади. Бунда ходимнинг сақланиб қоладиган иш ҳақи миқдори қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас. Агар ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлган даврида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори оширилган бўлса, ушбу оширилишни ҳисобга олган ҳолда ходимга тегишли иш ҳақи миқдори қайта ҳисоб-китоб қилиниши керак.

46. Ноқулай меҳнат шароитларида банд бўлган ходимлар йиллик кўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга. Кўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати, таътиллارнинг давомийлиги, уларни бериш тартиби ва шартлари жамоа шартномасида белгиланиши мумкин (МК.481-модда).

47. Жамоа шартномаларида ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун ҳар йилги кўшимча таътил бериш назарда тутилиши мумкин (МК.483-модда).

48. Ходимнинг ёзма аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилиши мумкин бўлиб, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у иш ҳақи сақланмайдиган охириги таътил берилган кундан эътиборан календарь йил давомида узлуксиз ёки жамланган ҳолда уч ойдан ошмаслиги керак.

Агар қонунчиликда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, 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 таътилни узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпайтирилиши, бироқ кўпи билан олти ойгача кўпайтирилиши мумкин (МК.241-модда). Аммо бу ҳолатларда ҳам ходимларга мажбурий ариза ёздиришга йўл қўйилмайди.

49. Ходимнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътил куйидагиларга мажбурий тартибда берилади:

1941 - 1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга - ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга - ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача; икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани ҳақиқатда парваришлаётган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига), бувисига, бобосига ёки бошқа қариндошига;

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ нафар болани ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-онанинг бирига (ота-онанинг ўрнини босувчи шахсга) - ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

Бундан ташқари, бетоб оила аъзосини парваришлаётган шахсларга, ишлаётган пенсионерларга уларнинг илтимосига кўра муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади.

50. Меҳнат кодексининг 209-моддасига асосан, дам олиш кунларида ва ишланмайдиган байрам кунларида ишлаш тақиқланади.

51. Дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ходимнинг розилигисиз ишга жалб этишга йўл қўйилмайди. Бундан мустасно бўлган ҳолатларда ҳам Меҳнат кодексининг 210-моддасига асосан дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этишга ходимнинг меҳнат вазифаси доирасида йўл қўйилади.

52. Ходимга дам олиш учун эмас, балки бошқа мақсадларда бериладиган, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этиш давлари дам олиш вақтига кирмайдди. Бундай давлар жумласига қуйидагилар киради:

- меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиниши тўғрисидаги огоҳлантириш муддати даврида ходимга ишга жойлашиш учун бериладиган ишдан бўш бўлинадиган қўшимча кунлар;

- ўн олти ёшга тўлгунига қадар ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-онадан бирига (ота-онанинг ўрнини босувчи шахсга) бериладиган ишдан бўш бўлинадиган қўшимча кунлар;

- ҳомиладор аёлларга бериладиган ишдан бўш бўлинадиган кунлар;

- донорларнинг тиббий текширув кунида ҳамда қон ва унинг таркибий қисмлари топшириладиган кунда ишдан озод этилиши;

- ижтимоий таътиллار: ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари, болани парваришlash таътиллари, ўқув таътиллари ва ижодий таътиллари;

- ходим томонидан давлат ёки жамоат мажбуриятлари бажариладиган давлар;

- иш берувчининг ва меҳнат жамоасининг манфаатларини кўзлаб мажбуриятлар бажариладиган давлар;

- ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик давлари;

- ходимга дам олиш учун эмас, балки меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳукукий ҳужжатларда белгиланган ўзга мақсадларда бериладиган, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этишнинг бошқа давлари.

53. Иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ташқари ходимларга қуйидаги қўшимча танаффуслар берилади:

- қонунчиликда, санитария нормалари ва қоидаларида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳукукий ҳужжатларда белгиланган, технология ҳамда ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш ёхуд ушбу меҳнат фаолияти турининг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ танаффуслар;

- йилнинг иссиқ ёки совуқ мавсумида очиқ ҳавода ёхуд совитилмайдиган ёки иситилмайдиган ёпиқ хоналарда ишлайдиган, шунингдек юк ортиш-тушириш ишларида банд бўлган шахслар учун махсус танаффуслар. Иш берувчи иситиш, совитиш учун асбоб-ускуналар билан жиҳозланган ва ходимларнинг дам олиши учун яроқли бўлган хоналарни таъминлаши шарт. Бундай танаффуслар тақдим этиладиган ишларнинг рўйхати, ҳарорат кўрсаткичлари, шунингдек ушбу танаффусларнинг даврийлиги ва давомийлиги иш ўринларини меҳнат шароитлари ҳамда асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфи бўйича аттестациядан ўтказиш асосида белгиланади;

- болани овқатлантириш учун танаффуслар.

54. Ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига ходимнинг бошқа иш берувчидаги ёхуд бошқа тармоқдаги иш стажига ҳам киритилади (МК. 220-модда).

55. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Расмий саналарни нишонлаш тўғрисидаги махсус Фармони ижроси таъминланади.

V. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТўЛАШ, КАФОЛАТЛИ ТўЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТўЛОВЛАРИ

56. Меҳнатга ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланган Ягона тариф сеткасига кўра амалга оширилади. Ягона тариф сеткаси бошланғич разряди сифатида биринчи разряд белгиланади ва амалдаги тариф

коэффициентлари, шунингдек тариф ставкаларини базовий ҳисоблаш миқдоридан келиб чиққан ҳолда белгилаш тартиби сақлаб қолинади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорига оғишмай риоя қилиниши таъминланади.

57. Ходимларнинг лавозим маошлари Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида»ги Фармонида асосан белгиланган тартибда ошириб борилади.

58. Ходимларга иш ҳақи тўлаш муддатлари жамоа шартномасида 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 ойлик иш ҳақи, қоида тариқасида, ўн олти кундан кўп бўлмаган танаффус билан икки қисмга бўлинган ҳолда тўланади (МК. 253-модда).

59. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорига риоя этилиши, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари касаба уюшмаси кўмиталари билан келишувга биноан белгиланиши, иш ҳақидан қонунчиликда кўзда тутилмаган ушлаб қолишларга йўл қўйилмаслиги устидан давлат ва жамоатчилик назорати ўрнатилади. (БЖК. 39-банд).

60. Меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг асосий ва қўшимча қисмлари ўртасидаги мақбул нисбатни жамоа музокаралари натижасида ўрнатилиш имконияти кўрилади (БЖК. 35-банд).

61. Иш берувчи томонидан 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 банкнинг ўша вақтда амалда бўлган қайта молиялаштириш ставкасидан келиб чиққан ҳолда фоизлар (пулли компенсация) билан бирга тўланишини давлат ва касаба уюшмалари меҳнат инспекциялари томонидан назоратга олинади (БЖК. 40 - банд).

62. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 31 декабр “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 ўрнатилади (БЖК. 41 - банд).

63. Иш берувчи тегишли ички меъёрий ҳужжатларга асосан (Масалан: “Рағбатлантириш тўғрисида”ги Низом) ходимларнинг юқори самарали меҳнат қилишларини рағбатлантириш мақсадида касбий маҳорати, вазифасининг мураккаблиги, бажараётганишининг сифатлилиги, ташаббускорлиги, ҳукумат топшириғи бўйича гуруҳ аъзоси сифатида хизмат сафарларида бўлиши, жамоат ишларидаги фаоллиги, меҳнатда эришган ютуқлари, ижро интизомини таъминлаши ҳамда ишга қўшаётган ҳиссаларини инобатга олган ҳолда устама ҳақ белгилайди.

64. Тизимдаги ташкилотларда ўриндошлик асосида ишловчилар меҳнатига ҳақ тўлаш шакллари ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча ҳақ, устамалар, рағбатлантирувчи тўловлар тўлаш мазкур иш ўзи учун асосий иш бўлган ходимларга белгиланган тартибда амалга оширилади (МК. 253-модда).

65. Ходимларга узоқ муддат касалликлари давомида ёки сурункали касалликларини даволашлари учун, корхона раҳбарияти руҳсати билан жамоа шартномасида белгиланган миқдорда моддий ёрдам кўрсатилиши мумкин. Шунингдек ходим учун соғломлаштириш чора-тадбирларини амалга ошириш, шу жумладан муассаса томонидан ходимларнинг жарроҳлик операцияларига, стационарда даволаниши ҳамда дори-дармонларига сарф қилган харажатлари қоплаб берилиши мумкин.

66. Иш вақтидан ташқари иш учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

Жамоа шартномасида, касаба уюшмаси кўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан қабул қилинган ички ҳужжатда, меҳнат шартномасида иш вақтидан ташқари иш учун қўшимча тўловларнинг юқорироқ миқдорлари назарда тутилиши мумкин.

Ходимнинг хоҳишига кўра иш вақтидан ташқари иш учун оширилган ҳақ тўлаш ўрнига иш вақтидан ташқари ишлаб берилган вақтнинг давомийлигига мувофиқ келадиган қўшимча дам олиш вақтини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Бундай ҳолда иш вақтидан ташқари иш учун бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади, дам олиш вақти учун эса ҳақ тўланмайди (МК.262-модда).

67. Иш вақтидан ташқари, дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун барча ходимларга икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади (МК. 263 - модда).

68. Тунги вақтдаги меҳнат учун ҳақ тўлаш бир ярим барабар миқдорида амалга оширилади (МК. 264 - модда).

69. Меҳнатда майиб бўлганлик ёки касб касаллиги туфайли боқувчи вафот этганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Боқувчи вафот этганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори марҳумнинг ўртача йиллик иш ҳақининг олти барабаридан кам бўлмаслиги керак (МК.330-модда).

70. Иш берувчи ишлаётган аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш нафақалар бўйича тўловларни тўлашни кафолатлайди.

71. Жамоа шартномаларида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида ходимларга иш берувчининг маблағлари ҳисобидан ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш чоғида қўшимча кафолатлар белгиланиши мумкин (МК.173-модда).

72. Ўзбекистон Республикаси 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 ишлаганлик учун устамалар ва қўшимча таътиллار қўлланилиши тўғрисидаги шартларни нобюджет ташкилотларининг жамоа келишувлари ва шартномаларида назарда тутишни тавсия этиш (БЖК.37-банд).

73. Меҳнат кодексининг 281-моддаси биринчи қисмида назарда тутилган кафолатли қўшимча тўловлардан ташқари иш берувчи ходимларга Меҳнат кодексда, қонунчиликда, жамоа шартномасида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган бошқа кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириши шарт.

74. Агар қайта тайёрлаш ёки малака ошириш ихтиёрий равишда амалга оширилса, иш берувчи қайта тайёрлаш ёки малака ошириш вақтида ходимнинг иш жойини (лавозимини) ҳамда ўртача иш ҳақини сақлаб қолади (МК.370-модда).

75. Иш берувчи ходимга:

- ходим жамоавий музокараларда, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлашда иштирок этган давр;

- ходимларнинг вакиллари бўлган ва ишлаб чиқариш ишларидан озод қилинмаган шахслар томонидан ходимларнинг вакиллиги ва уларнинг манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича вазифалар бажарилган давр;

- меҳнат низолари бўйича комиссия аъзоси ушбу комиссия ишида иштирок этган давр;

- ходим меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ўқувдан ҳамда билим ва кўникмалар текширувидан ёки мажбурий тиббий кўрикдан ўзининг айбисиз ўтмаганлиги сабабли ишдан четлаштирилган давр;

- ходим ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилганлиги туфайли ишдан четлатилган давр;

- ходим йиллик меҳнат таътилида бўлган давр;

- иш берувчининг айби билан бекор туриб қолинган ва нуқсонга йўл қўйилган давр;

- иш берувчининг айби билан меҳнат нормалари бажарилмаган, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари ижро этилмаган давр;
- меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ваколатли шахс томонидан ўз зиммасига юклатилган вазифалар бажарилган давр;
- ходим хизмат сафарарида бўлган давр;
- ходим иш берувчи билан биргаликда ёки иш берувчининг таклифига биноан ўз розилигига кўра бошқа жойга кўчганида унга янги жойга кўчиш ва жойлашиш учун зарур бўлган, лекин олти иш кунидан кўп бўлмаган вақт;
- ходим ишдан ажралган ҳолда ўзи ва иш берувчи учун мажбурий бўлган қайта тайёрлашдан ёки мажбурий малака оширишдан ўтган давр;
- ходим ўқув таътилларида бўлган давр;
- ходим ижодий таътилларида бўлган давр;
- алоҳида асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишга жойлаштириш даври;
- ходимлар мажбурий тиббий кўриклардан ўтган давр;
- ҳомиладор аёл енгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилган давр;
- икки ёшга тўлмаган боласини парвариш қилаётган ота-онадан бири (васий) енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилган давр;
- ходимни ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш, ғайриқонуний равишда ишдан четлаштириш, ғайриқонуний равишда меҳнат шартномасини бекор қилиш, шунингдек яқка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш бўйича органнинг ходимни илгариги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини бажармаслик туфайли ходимнинг мажбурий прогул қилган даври учун кафолатли тўловларни амалга ошириши шарт.

76. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимга унинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ харажатларни компенсация қилиши шарт:

- хизмат сафарларида бўлганда;
- сайёр ва кўчиб юриш хусусиятига эга ишларда, шунингдек дала шароитларида ёки вахта усулида ишлаганда;
- иш берувчи билан олдиндан келишувга кўра бошқа жойдаги ишга кўчиб ўтганда;
- иш берувчининг йўлланмаси билан касбий тайёргарликдан, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкадан ўтганда;
- ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги натижасида ходим вақтинча меҳнатга лаёқатсиз бўлиб қолганда;
- ходим мажбурий тиббий кўриқдан ўтганлиги муносабати билан;
- иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимни огоҳлантириш муддати мутаносиб пул компенсацияси билан алмаштирилиши муносабати билан.

77. Хўжалик ҳисобидаги ташкилотларда ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашни ташкил этиш учун асос сифатида Ягона тариф сеткасининг оширилган тариф коэффициентларини белгилашни жамоа шартномалари ва келишувлари орқали амалга оширади.

78. 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 (КРІ)ни баҳолашга бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти сайланма органи вакиллари жалб этилишини таъминлайди.

79. Ташкилий-ҳуқуқий шаклидан қатъи назар барча ташкилотларда:

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 тўғрисидаги Низом” талабларини;

кўчма ва қатнаш тусидаги ишлар учун устамалар белгиланадиган ходимлар касблари ва лавозимлари рўйхати, шунингдек, устамалар миқдори иш берувчилар томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда белгиланишини ва жамоа шартномасида кўрсатилишини;

Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Молия вазирлиги, ҳамда Ўзбекистон автомобиль транспорти агентлигининг 2019 йил 22 январдаги 2-2019/ҚҚ, 9 ва 1/103-сон қарори билан тасдиқланган (рўйхат рақами 3130, 2019 йил, 23 январь) “Автомобиль транспорти ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг умумий шартлари тўғрисидаги Низом” талабларини тадбиқ қилинади.

80. Илғор халқаро тажриба асосида меҳнатни меъёрлаштириш ва унга ҳақ тўлаш соҳасида меҳнат нормалари ва қоидаларини ишлаб чиқади.

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

81. Ходимлар меҳнат вазифаларини меҳнат шартномалари ва ички меҳнат тартиби қоидаларига риоя қилган ҳолда бажарадилар.

82. Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларни қўллаш тартиби жамоа шартномасида, ички меҳнат тартиби қоидалари ҳамда меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ва меҳнат шартномасида белгиланади (МК.299 - модда).

Барча меҳнат вазифаларини сидқидилдан бажарган, самарали натижаларга эришган ходимлар ташаккурнома эълон қилиш, қимматбаҳо совғалар билан ва фахрий ёрлик билан тақдирлаш, муассаса тизимида турли номинациялар бўйича унвонлар бериш, давлат ва тармоқ мукофотларига тавсия этиш орқали рағбатлантирилади. Шунингдек жамоада номоддий рағбатлантириш усуллари жорий этилади.

Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турлари жумласига кирмайди. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида интизомий жавобгарликка тортилган ходимларга меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофотларни тўлаш тўғрисидаги масала мукофотлаш ҳақидаги тегишли низомларда ҳал қилинади.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш тизимига кирмайдиган ва меҳнат натижаларига асосланмаган мукофотлар ҳам (байрамлар, шу жумладан касб байрамлари, юбилейлар муносабати билан ва ҳоказолар) қўлланилмайди (МК.299 - модда).

83. Иш берувчи ходимлар орасида меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлашга қаратилган тушунтириш ва ташкилий ишларни олиб бориш, жойларда низоларга олиб келувчи вазиятларнинг олдини олишга қаратилган чораларни кўриб боради.

84. Ходимларни юбилей саналари, пенсия ёшига етганда ҳамда меҳнат соҳасидаги самарали ишлари ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотига тақдим этилиши ёки иш берувчи томонидан тақдирлаш амалга оширилади.

VII. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

85. Тарафлар, ижтимоий шериклик тамойилларини тан олган ҳолда, тармоқ Келишувини бажарилишида юзага келган ҳар қандай низоларни олдини олиш чораларини кўришни ўз зиммасига оладилар. Низолар ўзаро ишонч ва ҳурмат билан, Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари асосида ҳал этилади.

86. Якка меҳнат низолари “Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 12.01.2015 йилдаги 20-66“с”-сонли ва Ўзбекистон Савдо-саноат

палатасининг 15.01.2015 йилдаги 01-СП-сонли қўшма қарори билан тасдиқланган “Якка меҳнат низолари комиссиялари фаолиятини ташкил этиш юзасидан тавсиялар” асосида ишлаб чиқилган низом асосида кўриб чиқилади.

87. Меҳнат қонунчилиги бузилишига йўл қўйган мансабдор шахслар томонидан қонун бузилишини бартараф этилмаган ҳолларда, суд органларига мурожаат қилишдан олдин, ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш масалалари тарафларнинг ижтимоий шериклиги ва ўзаро мулоқоти асосида кўриб чиқилиши ташкил этилади.

88. Корхонадаги касаба уюшмаси қўмитаси:

- меҳнат ва касаба уюшмаларига тааллуқли қонунлар талабларига иш берувчи ва унинг вакили томонидан риоя этилаётганлигини назорат қилиб боради, аниқланган камчиликларни бартараф этиш бўйича тақдимнома киритади;

- ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиб, даъво аризалари билан судга мурожаат қиладилар;

- ходимларнинг мурожаатларини кўриб чиқиб, улар юзасидан қонунларга мувофиқ тегишли жавоб берадилар;

- агар ходимни ҳимоя қилиш имконияти бўлсада, бундан бўйин товласа, яъни иш берувчининг ноқонуний ҳатти ҳаракатини қўллаб қуватласа, унга интизомий чора кўриш масаласи тегишли юқори касаба уюшмаси органида муҳокама қилинади.

VIII. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

89. Иш берувчилар меҳнат шaroитларининг зарарли ва хавфлилиги юзасидан иш ўринларини аттестациядан ўтказиши (МК.361-модда).

90. Иш берувчилар ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича йўл-йўриқдан ўтказиши ва ўқитиши, малакаси оширилиши ва билимлари текширилишини ташкил этади (МК.362 -модда).

91. Меҳнат шарoити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган махсус кийим-бош, санитар кийим-бош, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминланади. Бундай ишларнинг рўйхати, бериладиган нарсаларнинг нормалари, таъминот тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, қонунчиликда белгиланган нормативларга мувофиқ белгиланади.

92. Ишга янги кираётган барча ходимлар, шунингдек бошқа ишга ўтказилаётган ходимлар учун иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқ беришни амалга ошириши, ишларни бажаришнинг хавфсиз услублари ва усуллари ҳамда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан жабрланганларга ёрдам кўрсатишга оид ўқувни ташкил этиши шарт.

Юқори хавфга эга бўлган ишлаб чиқаришга ёки касбий танлов талаб этиладиган ишга кирувчи ходимлар учун ишни хавфсиз услублар ва усуллар билан бажариш бўйича дастлабки тайёргарлик, касб бўйича бир ой давомида меҳнатни муҳофаза қилишга доир ўқув ўтказилиб, имтиҳон топширилади ва кейинчалик меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича мажбурий даврий аттестация ўтказилади.

Ташкилотларнинг ходимлари, шу жумладан раҳбарлари меҳнатни муҳофаза қилишнинг давлат бошқарувини амалга оширувчи органлар томонидан ушбу ходимлар ва раҳбарларнинг касби ҳамда иш турлари учун белгиланган тартибда ва муддатларда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқитилиши, йўл-йўриқ олиши, билимларининг текширувидан ўтказилиши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича белгиланган тартибда ўқувдан ўтмаган, йўл-йўриқ олмаган ва билимлари текширувдан ўтказилмаган шахсларни иш берувчи ишдан четлаштириши шарт.

93. Касаба уюшмалари тизимида меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича жамоат назоратини ташкил этиш юзасидан Республика кўрик-танловини ташкил этиш ва ўтказиш.

94. Ходимларининг сони эллик нафар ва ундан ортиқ бўлган ҳар бир ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш, уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати ташкил этилади ёки меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис лавозимини жорий этади. Элликта ва ундан ортиқ транспорт воситаси мавжуд бўлган ташкилотда йўл ҳаракати хавфсизлиги хизмати ҳам ташкил этилади ёки йўл ҳаракати хавфсизлиги бўйича мутахассис лавозими жорий этилади.

95. Меҳнат муҳофазаси бўйича сайланган вакилларнинг ўқишини улар сайлангандан сўнг бир ой ичида касаба уюшма кўмитаси иштирокида ташкил қилади.

96. Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил этилган шахсга ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариши учун ҳар ҳафтада камида икки соат иш вақт ажратади ва бу вақт учун иш жойи (лавозими) бўйича ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолади. Меҳнат шароитларини яхшилаш борасида жонбозлик кўрсатган вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантиради ҳамда ҳар чорак якунига кўра мукофотлайди.

97. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва ходимларнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши, шунингдек касб касалликлари белгиланган тартибда текширилиши ҳамда ҳисобга олинишини таъминлайди.

98. “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонуннинг 33-моддасига мувофиқ, иш берувчи ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши туфайли унинг ҳаёти ва соғлиғига ўзи етказган зарарнинг ўрнини қонунчиликда белгиланган тартибда тўлиқ ҳажмда қоплаши шарт.

99. Тарафлар ходимларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланишларини олдини олиш, шунингдек, уларнинг пайдо бўлиш сабабларини бартараф этиш бўйича жамоатчилик назоратини амалга оширади.

100. Ҳар йили 28 апрель “Бутунжаҳон меҳнатни муҳофаза қилиш куни”га бағишлаб ҳафталик ташкил этиш ва барча ташкилотларда нишонланишини ташкил этади (БЖК. 68-банд).

101. Тарафлар 2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш ишларида иштирок этиш, муносиб меҳнат мақсадига етишда соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратилиши учун тизимли чоратadbирлар ижросини таъминлайдилар (БЖК. 70 - банд).

102. Меҳнат жараёнида зарарли ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари таъсирига дучор бўладиган ходимларга ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланади. Бундай ишлар рўйхати ва уларни бажаришдаги иш вақтининг аниқ давомийлиги жамоа шартномаларида иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш асосида белгиланади (МК. 477-модда).

IX. ИЖТИМОЙ КАФОЛАТЛАР, ИЖТИМОЙ ҲИМОЯ

103. Ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш, муносиб ҳаёт учун меҳнат қилиш шарт-шароитларини яратиш мақсадида Тарафлар ўз зиммаларига қуйидаги мажбуриятларни оладилар:

Ўзбекистон Республикаси аҳолисини ижтимоий ҳимоя қилиш Стратегиясида қўйилган вазифалар ўз вақтида ва тўлиқ бажарилишига (БЖК. 73-банд);

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 28 декабрдаги “Кексалар ваногиронларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини янада

такомиллаштиришга доир кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-2705-сонли Қарорини амалга оширишга (БЖК. 74-банд);

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 бажарилишига ҳар томонлама кўмаклашадилар (БЖК. 75- банд).

104. Жамоа шартномасида ёки меҳнат шартномасида белгиланадиган меҳнат шарт-шароитлари, шу жумладан иш ҳақи, иш вақти ва дам олиш вақти режими, йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги қонунчиликда белгиланганидан кам бўлиши ҳамда бошқа ходимларга нисбатан ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳолатини ёмонлаштириши ёки уларнинг ҳуқуқларини чеклаши мумкин эмас (МК. 425-модда).

105. Жамоа шартномаларида аёллар ва ёшларга имтиёзлар бериш, улар учун маънавий ва моддий қўллаб-қувватлаш чораларини қўллаш масалаларини назарда тутиш, шу жумладан:

- ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари кунини узайтириш;
- болали аёлларга моддий ёрдам кўрсатиш ва қисқартирилган иш вақтини ўрнатиш;
- хотин-қизларнинг жисмоний фаоллигини ошириш учун зарур шарт-шароитлар яратиш,
- хотин-қизлар учун саёҳатларини ташкил этиб бориш;
- узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш, уй-жой қурилиши, шунингдек сафарбарлик чақируви захирасида хизматни ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фойсиз ссудалар бериш (БЖК. 93-банд).

106. Жамоа келишувлари ва шартномалари орқали кам таъминланган оилаларга, кўп болали оилаларга, уруш ва меҳнат фахрийларига доимий равишда моддий ёрдам кўрсатиб бориш.

107. Нотинч ва кам таъминланган оилаларни қўллаб-қувватлаш мақсадида “Оилавий саёҳат” туристик пакетларни жорий этиш.

108. Фавқулодда ҳолатлар юзага келган тақдирда аҳоли учун Халқаро меҳнат ташкилотининг “Тинчликни ва қарши ҳаракат салоҳиятини таъминлаш мақсадида бандлик ва муносиб меҳнат тўғрисида”ги 205-сон Тавсияси асосида ижтимоий ҳимоя чораларини кўриш.

109. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини (ота-она, турмуш ўртоғи ва фарзандлари) соғломлаштириш ҳамда дам олиши учун йўлланмалар уларнинг иш жойидаги бошланғич касаба уюшмаси кўмиталари берадиган буюртма асосида, улар томонидан тўланган касаба уюшмалари аъзолик бадалларидан тушган маблағлар ва ижтимоий солиқ тўловлардан ажратмаларнинг соғломлаштиришга йўналтирилган миқдорига мувофиқ равишда ажратиш.

Коронавирус ёки бошқа юқумли касалликлар туфайли жорий қилинган карантин чоралари даврида ходимларга бериладиган имтиёз ва кафолатлар

Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5969-сонли Фармони ижросини таъминлаш мақсадида куйидагиларни ўз зиммасига олади:

- карантинга оид чоралар амал қилиши даврида Иш берувчи ходимларни, айниқса ҳомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган ҳамда сурункали касалликка чалинган шахсларни, уларнинг розилиги билан, масофадан туриб ишлаш усулига, қулай иш графигига ёки уйдан туриб ишлашга ўтказди;

- масофавий иш усулида, мослашувчан иш жадвалида ёки уйда ишлашга ўтиш ҳуқуқидан биринчи навбатда ҳомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган шахслар ва сурункали касалликларга чалинган ходимлар фойдаланади;

- масофавий ишда ишловчи ходим иш вақтини ўз хоҳишига кўра тақсимланишини ҳисобга олган ҳолда, у томонидан бажарилган ишлар учун бир барабар миқдорда меҳнат ҳақи тўланади. Бунда ходимга нисбатан иш вақтидан ташқари иш, дам олиш ва байрам кунларидаги иш, шунингдек тунги вақтдаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қўлланилмайди;

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

- ходим пандемия вақтида коронавирус инфекцияси билан касалланганда, Иш берувчи унга Касаба уюшмаси қўмитасининг тавсиясига кўра моддий ёрдам кўрсатади;

- пандемия шароитида ходимнинг оила аъзоларидан касалланиб, даволанаётганларга Иш берувчи томонидан бир марталик моддий ёрдам кўрсатилади.

Х. МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ ИШЛАР, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТНИ ОММАЛАШТИРИШ, МЕҲНАТКАШЛАР ВА УЛАРНИНГ ОИЛА АЪЗОЛАРИНИ СОҒЛОМЛАШТИРИШ

110. Уюшмага аъзо бўлган корхоналарни иш берувчилари касаба уюшма органлари билан ҳамкорликда маданий-маърифий ишларни яхшилаш учун қуйидагиларни ўз зиммаларига оладилар:

- иш берувчилар «Маънавият ва маърифат» хонасини (бурчагини) ташкил этиб, уни Ўзбекистон касаба уюшмаси Федерациясининг ва Республика Маънавият ва маърифат маркази тавсиялари асосида жиҳозлаб, Ўзбекистон Республикасининг биринчи ва амалдаги Президентлари асарлари, Мустақиллик йилларида чоп этилган ижтимоий-сиёсий адабиётлар ҳамда плакатлар, стендлар ва техник воситалар билан таъминлаш;

- Давлат дастурларини бажариш борасида меҳнаткашлар ва ёшлар ўртасида таниқли фан, адабиёт ва санъат арбоблари, адабиётшунослар, ишлаб чиқариш илғорларини жалб этган ҳолда, ҳар-хил мавзудаги мазмунли ва қизиқарли учрашувлар ташкил этиш;

- ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида бадиий ҳаваскорликни янада ривожланишига ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш уларнинг бўш вақтларини сермазмун ўтказиб, тарихий ёдгорликлар мавжуд бўлган Республиканинг қадимий шаҳарларига саёҳатлар ва жойлардаги музейларга ташрифини ташкил этиш;

- ҳар йили Наврўз ва Мустақиллик байрамлари арафасида, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси фармойиши асосида ўтказиладига хайрия ҳашарларида иштирок этади.

111. Бугунги кунда амалга оширилаётган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг қўламдаги ислохотлар моҳияти, қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва давлат дастурларининг аҳамиятини меҳнаткашларга атрофлича тушунтириш мақсадида ҳар ойда 2 марта «Маърифат соатлари»ни ўтказиб боради.

112. 6 ёшдан 13 ёшгача фарзанди бўлган ходимларни Янги йил томошалари учун чипталар билан таъминлайди.

113. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини санаторий ва дам олиш масканларида соғломлаштириш учун иш берувчилар корхона ва ташкилотларнинг молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда йўлланмаларни арзонлаштириб ёки бепул қилиб беради.

114. Ходимларнинг фарзандлари учун болалар соғломлаштириш оромгоҳларига йўлланмаларни иш берувчилар ҳисобидан молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда бепул қилиб беради.

115. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларининг фойдали ҳамда мазмунли хордик чиқаришларини ташкил этиш мақсадида маънавий-маърифий, маданий-оммавий ва спорт тадбирлари ҳамкорликда ўтказилади (БЖК. 83-банд).

116. Ходимларга жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланишлари учун етарли шароитлар яратиб берилади, турли спорт секциялари ва тўғарақларига иш берувчи ҳисобидан жалб этилади, меҳнат жамоаларида ходимлар гимнастикасини жорий этилади ҳамда жисмоний тарбия жамоалари фаолияти йўлга қўйилади (БЖК. 85-банд).

117. Ҳар йили кам таъминланган ва кўп болали оилалар аъзолари, Чернобил АЭС-таги фалокатни бартараф этиш иштирокчилари, байналминалчи жангчилар, ишлаётган меҳнат фахрийлари ва ногиронлиги бор шахслар ҳамда Ўзбекистон Республикаси олдида хизматлари бор шахсларнинг маълум миқдорини қасаба уюшмалари соғломлаштириш уйларида бепул соғломлаштириш амалга оширилади (БЖК. 86-банд).

118. Ёз мавсумида болаларнинг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олиши ва соғломлаштирилишини ташкил этишга қаратилган тизимли чора-тадбирларни амалга ошириб борилади (БЖК. 87-банд).

119. Иш берувчилар ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини ҳар йили маданий дам олдириш ва соғломлаштиришларини ҳамда “Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил!” дастури доирасидаги саёҳатлари учун шароит яратади (БЖК. 89-банд).

XI. АЁЛЛАР ВА ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТЛАР

120. Жамоа шартномалари ва келишувларида қуйидагилар назарда тутилишини таъминлаш:

- хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини ташкилотларнинг ва улар таркибий бўлинмаларининг ваколатли шахси зиммасига юклатиш;

- ишга қабул қилиш ва хизмат бўйича кўтаришда хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни яратиш;

- хотин-қизлар ва эркеклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш (БЖК. 92-банд).

121. Иш берувчи:

- тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳоли бўлган иш ўринлари ажратиш;

- ҳомиладор аёлларни тиббий кўрикдан ўтишлари учун, уларнинг ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиш (агар мазкур кўрикни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса) мажбуриятини ўз зиммасига олади.

122. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимлар (аёллар, ёшлар)га Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида белгиланган имтиёзларга қўшимча тарзда, ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун зарур бўлган кундалик иш вақтининг бошланиши ва тамом бўлишининг ходимга мақбул вақти ўрнатилиши кафолатланади.

123. Меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида таҳсил олиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга иш жойи бўйича ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ўқув таътили, қисқартирилган иш ҳафтаси ҳамда жамоа шартномасида белгиланган ўзга кафолатлар берилади (МК. 383-модда).

124. Олий, ўрта махсус ва профессионал таълими ташкилотларида кечки ёки сиртки таълим шакли бўйича ўқиётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессияларида иштирок этган давр учун Меҳнат кодекси 385-моддаси биринчи қисмида назарда тутилганига нисбатан 3 иш кунидан иборат қўшимча равишда ўқув таътиллари берилиши мумкин.

125. Тизимдаги ташкилотларда вақант иш ўринлари бўлган тақдирда, Олий ва профессионал таълим муассасалари битирувчилари, Ўзбекистон Республикаси Куролли Кучлари сафидан муддатли ҳарбий хизматдан қайтган шахслар, ёшлар, вояга етмаган фарзандлари бор аёллар, ногиронлиги бор шахслар ва ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли қатламларининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштирилишига ҳар томонлама кўмаклашилади (БЖК. 47-банд).

126. Жамоа шартномалари ва келишувларида аёллар ва ёшларга имтиёзлар бериш, улар учун маънавий ва моддий қўллаб-қувватлаш чораларини қўллаш масалаларини назарда тутиш, шу жумладан:

хомиладорлик ва туғиш таътиллари кунини узайтириш;

болали аёлларга моддий ёрдам кўрсатиш ва қисқартирилган иш вақтини ўрнатиш;

таълим муассасалари битирувчиларига меҳнат муносабатлари соҳасида қўшимча имтиёзлар ўрнатиш;

хотин-қизларнинг жисмоний фаоллигини ошириш учун зарур шарт-шароитлар яратиш,

хотин-қизлар учун саёҳатларини ташкил этиб бориш;

узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш, уй-жой қурилиши, шунингдек сафарбарлик чақируви захирасида хизматни ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фойсиз ссудалар бериш.

ХII. КАСАБА УЮШМА ҚЎМИТАСИ ВА КАСАБА УЮШМА ФАОЛЛАРИНИНГ ҲУҚУҚЛАРИ КАФОЛАТЛАРИНИ ТАЪМИНЛАШ

127. Касаба уюшма қўмитасига сайланган асосий ишдан озод этилган ходимлар, корхона, ташкилотда доимий ишловчи ходимлари билан тенг ҳолда меҳнат жамоаси аъзолари ҳисобланади.

128. Иш берувчи касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органларининг ҳуқуқ ва манфаатларини тулиқ эътироф этган ҳолда, уларнинг фаолиятини ҳар томонлама қўллаб-қувватлайдилар ва амалий ёрдам кўрсатади.

129. Иш берувчи касаба уюшма қўмиталарига фаолиятларини амалга оширишлари учун корхона ҳисобидан хона, алоқа, жиҳозланган асбоб-ускуна, инвентар, транспорт воситалари билан бепул таъминлайди.

130. Касаба уюшма органларига сайланган ва ишлаб чиқариш фаолиятидан озод этилган ходимларга тармоқдаги ва мазкур корхонадаги умумий узлуксиз иш стажи сақлаб қолинади.

131. Бошқарув тизимидаги корхона, ташкилот ва муассасаларнинг “Ишонч” ва “Ишонч-доверие” газеталарига обуна бўлишда касаба уюшмасига қўмаклашади.

132. Иш берувчилар асосий ишдан озод этилмаган ҳолда корхона касаба уюшмаси қўмитаси раиси лавозимига, қўмита аъзолигига сайланган ходимларнинг юқори касаба уюшмаси ташкилотлари томонидан ташкил этилаётган ўқувлар, маданий-марифий ва спорт йўналишидаги тадбирларда иштирок этишлари билан боғлиқ қисқа муддатли (бир ҳафтагача) хизмат сафари харажатларини (бориш ва келиш, суткалик харажатлар, меҳмонхонада яшаш ва ҳ.к) корхона ҳисобидан қоплаш мажбуриятини олади.

ХIII. КЕЛИШУВНИНГ АМАЛ ҚИЛИШИ, УНИ АМАЛГА ОШИРИШ МЕХАНИЗМИ ВА БАЖАРИЛИШИ УЧУН ТАРАФЛАРНИНГ ЖАВОБГАРЛИГИ

133. Келишув тарафлар томонидан имзолангандан сўнг кучга киради ва уч йил давомида амал қилади. Шу вақт давомида унга қўшимча ва ўзгартиш киритишга тарафларнинг келишуви асосида йўл қўйилади. Тарафлар мулкдор алмашганда, қайта ташкил этилганда, номи ўзгарганда Келишув ўз кучини сақлаб қолади.

134. Ушбу келишув Жамият ва Республика Кенгаши ўртасида имзоланганидан сўнг, Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигига билдириш рўйхатидан ўтказиш учун 7 кунлик муддат ичида тақдим этилади.

135. Келишув Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигига билдириш рўйхатидан ўтказилганидан сўнг икки ҳафта ичида унинг

нусхасини тизимдаги барча ташкилотларга жамоа шартномасини тузишда фойдаланиш учун юборилади.

136. Ушбу Келишув уч нусхада тузилган бўлиб, Уюшмага, Республика кенгашига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигига бир нусхадан берилади.

137. Ушбу Келишувдан фақат хизмат доирасида фойдаланилади.