

**“ДОРИ-ДАРМОН” АКЦИЯДОРЛИК КОМПАНИЯСИ
ВА ЎЗБЕКИСТОН СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ
ХОДИМЛАРИ КАСАБА УЮШМАСИ
РЕСПУБЛИКА КЕНГАШИ РАЁСАТИНИНГ**

Қ ў ш м а қ а р о р и

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
BANDLIK VA MEHNAT
MUNOSABATLARI VAZIRLIGI
« » 20 YIL
№

Тошкент шаҳри

№ 11-13/858А “ 12 ” 08 2020 йил
№ 15-38.с “ 12 ” 08 2020 йил

**«Дори-Дармон» Акциядорлик Компанияси ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасидаги 2017-2019
йиллар учун тузилган икки томонлама Тармоқ келишувининг 2019 йилда
бажарилиши ҳамда 2020-2022 йиллар учун тузилган янги Тармоқ келишувини
тасдиқлаш тўғрисида**

Соҳа меҳнаткашларининг юкори ижтимоий-иқтисодий, ҳукукий ва интеллектуал манфаатларини ҳимоя қилиш, улар ўртасида маданий-маърифий, спорт-соғломлаштириш тадбирларини ташкил этиш масалалари юзасидан ўзаро ҳамкорликни давом эттириш ҳамда “Дори-Дармон” Акциядорлик Компанияси ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасидаги 2017-2019 йиллар учун тузилган икки томонлама Тармоқ келишувининг 2019 йилда бажарилиши якунлари тўғрисидаги маълумотни ҳамда 2020-2022 йиллар учун тузилган Тармоқ келишувини лойиҳасини ўрганиб чиқиб, “Дори-Дармон” Акциядорлик Компанияси ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгашининг Раёсати

қ а р о р қ и л а д и:

1. Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ва “Дори-Дармон” Акциядорлик Компанияси ўртасида 2017-2019 йиллар учун тузилган икки томонлама Тармоқ келишуви бўйича 2019 йилда амалга оширилган ишлар тўғрисидаги маълумотнома ахборот учун қабул қилинсин. (1-илова).

2. “Дори-Дармон” Акциядорлик Компанияси ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши томонидан ижтимоий-иқтисодий ва меҳнат муносабатлари бўйича 2020-2022 йилларга мўлжаллаб ишлаб чиқилган Тармоқ келишуви лойиҳаси тасдиқлансин (2-илова).

3. Тармоқ келишуви бажарилишини назорат қилувчи комиссия таркиби 3-иловага мувофиқ тасдиқлансин.

4. “Дори-Дармон” Акциядорлик Компаниясининг тегишли бошқарма ва бўлимлари раҳбарлари, Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгашининг Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳри бўйича масъул ташкилотчиларига:

- ушбу тармоқ келишувини тизимдаги барча муассасалар раҳбарларига ҳамда касаба уюшма қўмиталарига етказсинлар;

- мазкур Тармоқ келишувининг бажарилишини назорат қилиш ва амалда тадбиқ этилишини назоратга олсинлар.

5. “Дори-Дармон” Акциядорлик Компанияси тизимига кирувчи корхона ва муассасалар иш берувчилари иқтисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда касаба уюшма ташкилотлари билан биргаликда 2020-2022 йилларга мўлжалланган Тармоқ келишувининг жорий йилдаги ижросини жойлардаги тегишли жамоа шартномалари орқали амалга оширсин.

6. Тармоқ келишувини имзолаш ваколати “Дори-Дармон” Акциядорлик Компанияси Бошқарув раиси У.С.Салихбаева ҳамда Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши раиси Ф.Р.Ханапияевларга топширилсин.

7. Тармоқ келишувини Ўзбекистон Республикаси меҳнат вазирлигидан белгиланган тартибда рўйхатдан ўтказиш вазифаси тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгашининг ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича бош мутахассиси (О.Адилов) га топширилсин.

8. Мазкур қўшма қарорнинг бажарилишини назорат қилиш “Дори-Дармон” Акциядорлик Компанияси Бошқарув раиси У.С.Салихбаевага ҳамда Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши раиси Ф.Р.Ханапияевга юклатилсин.

**“Дори-Дармон” Акциядорлик
Компанияси Бошқарув раиси**

**Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмаси
Республика Кенгаши раиси**



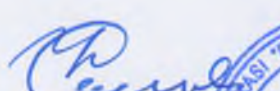
У.С.Салихбаева

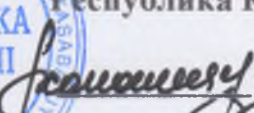


Ф.Р.Ханапияев

"Дори-Дармон" Акциядорлик
компанияси бошқарув раиси

Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмаси
Республика Кенгаши раиси


У.С.Салимова
«12» 08 2020 й.


Ф.Р.Ханапиев
«12» 08 2020 й.

«Дори-Дармон» Акциядорлик Компанияси билан Ўзбекистон Соғлиқни
сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида
2020-2022 йиллар учун мўлжалланган

ТАРМОҚ КЕЛИШУВИ

Мазкур Тармоқ келишуви (келгусида - «Келишув» деб юритилади) «Дори-Дармон» Акциядорлик Компанияси (келгусида – «Компания» деб юритилувчи) билан Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши (келгусида — «Республикаси Кенгаши» деб юритилувчи) ўртасида Компания олдида турган вазифаларни ҳал қилишда ижтимоий шерикчилик тамойили остида ижтимоий ҳамкорликни таъминлаш ва бозор муносабатлари шароитида Компания ва унинг тизимидаги меҳнаткашларини ижтимоий ҳимоя қилишни кучайтириш мақсадида тузилган.

I. Умумий қоидалар.

1.1. Компания тасарруфидаги корхоналар раҳбарлари ижтимоий шерикчиликни ривожлантириш мақсадида Республика Кенгаши ҳамда бошланғич касаба уюшма ташкилотларининг ходимларини меҳнат, иш ҳақи, уларнинг иш билан бандлиги ва ижтимоий кафолатлари борасида музокаралар олиб бориш, Келишув ва жамоа шартномаларини тузиш ҳуқуқини тан олади.

1.2. Келишув Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (келгусида – «МК»), «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида», «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида», «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартдаги «Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги 88-сонли қарори, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, Иш берувчилар Конфедерацияси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалаларга оид 20120-2022 йиллар учун тузилган «Бош келишув» (бундан кейин матнда «БК»)га ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида ишлаб чиқилган бўлиб, ундаги шартлар тизимда фаолият юритаётган барча ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ва имтиёзларининг минимал даражасини кафолатлайди.

1.3. Келишув Компания тасарруфидаги корхона, ташкилот ва муассасалар (бундан буён **корхона** деб аталади) билан меҳнат муносабатларида турган барча ходимларга тааллуқлидир.

1.4. Компания, Республика Кенгашини тармоқ ходимларининг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини ифодаловчи ягона вакили деб тан олади.

1.5. Касаба уюшмасига аъзолик бадаллари ходимнинг ёзма розилиги билан бухгалтерия орқали пул ўтказиш йўли билан тегишли касаба уюшма кўмитаси ҳисоб-рақамига ўтказилади.

1.6. Жамоа шартномаларини тузиш пайтида ушбу Келишувда ходимлар учун белгиланган ижтимоий кафолатларнинг энг паст даражасининг оширилишига тўсқинлик қилинмайди.

1.7. Касаба уюшмалари ва иш берувчилар бирлашмаларининг қонуний ҳуқуқларига риоя этиш, уларнинг меҳнатга ва аҳоли бандлигига оид қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган тартибда тузилишига ва фаолият юритишига тўсқинлик қилинишига йўл қўйилмайди.

1.8. Долзарб ижтимоий-иқтисодий муаммоларни муҳокама қилиш, касаба уюшмаларининг меҳнат қонунчилиги бузилишининг олдини олиш учун республика касаба уюшмалари фаоллари ва иш берувчиларнинг давра суҳбатларини ташкил этиб борилади.

1.9. Касаба уюшма кўмиталарига сайланган ходимлар учун қуйидаги ижтимоий кафолатлар сақлаб қолинади:

- касаба уюшмалари органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган шахсларга касаба уюшмаларига оид мажбуриятларини иш вақтида бажариши учун иш ҳафтаси соатлари сонининг 30 фоизидан кам бўлмаган иш ҳақи сақланган танаффуслар бериш;

- қисқа муддатли касаба уюшма ўқувлари ҳамда касаба уюшма ташкилотлари ишида иштирок этган даврида ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш;

- касаба уюшмаси органи талаб қилганда унга меҳнат ҳамда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш билан боғлиқ масалалар юзасидан маълумотлар тақдим этиш;

- касаба уюшма сайланма органларидаги лавозимларга сайланганликлари туфайли асосий ишидан озод қилинган ходимларга сайлов ваколатлари тугагандан сўнг аввалги ўз ишини (лавозимини) бериш, бундай иш (лавозим) бўлмаган тақдирда ходимнинг розилиги билан аввалгисига тенг келадиган бошқа иш (лавозим) тавсия қилиш;

- иш берувчи асосий ишдан озод этилмаган ҳолда корхона касаба уюшма кўмитаси раиси лавозимига, кўмита аъзолигига сайланган ходимларнинг юқори касаба уюшма ташкилотлари томонидан ташкил этилаётган ўқувлар, маданий-маърифий 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;

- касаба уюшмаси органининг Уставида белгиланган фаолиятини амалга ошириш учун унга алоҳида хона, транспорт, ташкилий техника, алоқа воситалари, интернет, канцелярия моллари билан бепул таъминлаш.

1.10. Корхоналар ўз ички имкониятларидан, ишлаб-чиқариш ва хўжалик фаолиятлари натижаларидан келиб чиққан ҳолда мазкур келишувга киритилган у ёки бу кўрсаткичларни камайтирмаган ҳолда жамоа шартномаларига қўшимчалар ва ўзгартиришлар киритиш ҳуқуқига эга.

1.11. Тармоқ келишувини - тегишли йилнинг январь ойидан, корхоналарда иш берувчилар ва ходимлар ўртасидаги жамоа шартномаларини эса - март ойидан кечиктирмай тузиш тавсия этилади.

1.12. Корхоналарда меҳнат қонунчилиги бузилишига йўл қўйган иш берувчилар томонидан мазкур қонун бузилиши бартараф этилмаган ҳолларда, суд

органларига мурожаат қилишдан олдин, корхоналарнинг юқори органлари билан ижтимоий шериклик ва мулоқот асосида мазкур конун бузилиши бартараф этилади.

1.13. Халқаро меҳнат ташкилотининг “Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳукукини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 87-сонли Конвенциясига мувофиқ корхоналарда ходимлар вакилларининг эркин фаолият кўрсатиш учун шароит яратилади.

1.14. Тармоқ касаба уюшмаси бошланғич ташкилотларига ўз фаолиятларига оид доимий ва узоқ вақт (10 йилдан кўпроқ) сақланадиган ҳужжатларни сақлаш учун корхона ва муассасаларда ташкил этилган идоравий архивлар хизматидан беғараз фойдаланишига руҳсат этилади.

1.15. Тармоқ иш берувчиларига муассаса касаба уюшма бошланғич ташкилотида фаолияти учун, шунингдек касаба уюшма кўмиталарининг ходимлар манфаатига доир харажатлари учун ўзининг бюджетдан ташқари тушган маблағлари ҳисобидан моддий кўмак кўрсатишига йўл қўйилади.

1.16. Меҳнат жамоасида ишлаб пенсияга чиққан ходимларга доимий ғамхўрлик қилиш, уларга зарурий ижтимоий ва моддий ёрдам кўрсатиш, уларнинг меҳнат жамоаси ҳаётида фаол иштирок этишларини таъминлаш, кекса авлод вакилларининг билими ва тажрибасидан фойдаланиш, мазкур йўналишдаги ишларни тизимли йўлга қўйиш ва самарадорлигини ошириш мақсадида вазирлик тасаруфидаги барча муассасаларда “Фахрийлар Кенгаши” ташкил этилади.

II. Меҳнат шартномаси, бандлик кафолатлари.

Иш берувчининг мажбуриятлари:

2.1. Касблари, малакалари ва улар билан тузилган меҳнат шартномаларига мувофиқ ходимларнинг бандлигини таъминлаш.

2.2. Асоссиз иш жойларини қисқартиришга йўл қўймаслик:

- ҳар қандай вазиятда касаба уюшмаларига конунчиликда белгиланган муддатлардан кечиктирмай керакли маълумотларни юбориш ва қуйида кўрсатилган чораларни кўришда биргаликда музокаралар олиб бориш;

- иш берувчи ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида ўз вақтида, лекин камида икки ой олдин тегишли касаба уюшмаси органига ахборот тақдим этади ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга оширади. Шунингдек камида икки ой олдин, ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, бўлажак ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни бандликка кўмаклашувчи Марказга ҳам маълум қилиши шарт.

- Компания тасарруфидаги муассасалар ходимларининг рўйхатдаги сонидан камида 10 фоизининг бир вақтнинг ўзида ишдан озод этилиши ходимларни оммавий равишда ишдан озод этилиши деб ҳисобланади.

- қисқартириш натижасида ишдан озод этилган ходимларни қайта ўқитиш ва ишга жойлаштириш учун маҳаллий меҳнат органлари билан ҳамкорликда ишлаш;

- МКнинг 67, 92, 100, 101, 102-моддалари талаблари бажарилишини таъминлаш;

- малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда ходимлар билан имзоланган меҳнат шартномаларини иш берувчи ташаббуси билан бекор

қилинишида МКнинг 103-моддасида белгиланган афзалликларни инобатга олинишини жамоа шартномаларида алоҳида белгилаб қўйиш;

- ходимларнинг ишдан бўшаш сабаблари, меҳнат шартларининг ўзгариши, уларнинг қонунийлигини таъминлаш.

2.3. Ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилиш ҳамда технологиялар ўзгариши, иш ҳажмининг камайиши муносабати билан штатлар сонини қисқартиришни амалга оширишда:

- вақтинча ва ўриндошлик лавозимида ишлаётганлар сонини чеклаш;
- ходимларга уларнинг хоҳишига кўра ҳақ тўланмайдиган таътиллар бериш;
- ишда қолиш афзалликларига эга бўлган ходимлар тоифаларини аниқлаш.

2.4. Ходимлар сонининг қисқартирилиши билан боғлиқ таркибий жихатдан қайта ўзгартириш масалалари тўғрисида касаба уюшмаси қўмиталарини олдиндан (камида 2 ой олдин) хабардор қилиш.

2.5. Ходимларни вақтинча бошқа ишга ўтказишда (ходимнинг ўзи ёки иш берувчининг ташаббуси билан) уларнинг меҳнатига ҳақ тўлашни МКнинг 94 ва 95-моддалари талабларига риоя қилинган ҳолда жамоа шартномалари орқали белгиланган тартибда амалга оширилишини таъминлаш.

2.6. Ходимларни дам олиш ва байрам кунларида ишга жалб қилиш МКнинг 130, 132-моддалари талабларига риоя қилинган ҳолда жамоа шартномалари орқали белгиланган тартибда амалга оширилишини таъминлаш.

2.7. Бандлик бўйича ҳудудий дастурларга киритилган корхоналарда ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларни ишга жойлаштириш учун ишловчилар умумий сонининг 7% дан кам бўлмаган миқдорда (шу жумладан ногиронлар учун 3%дан кам бўлмаган миқдорда) қўшимча иш жойларининг яратилишини таъминлаш (Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида» ги қонуни, 21- модда).

2.8. Ходимларни тайёрлаш ва уларнинг малакаларини ошириш бўйича мунтазам равишда иш олиб бориш.

2.9. Тармоқда яширин ишсизлик ҳолатига йўл қўйилмайди.

2.10. Ижтимоий йўналтирилган давлат дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш ишларида фаол иштирок этиб, кам таъминланган ва кўп болали oilаларни, ишлаётган оналарни ижтимоий муҳофаза қилиш ва қўллаб-қувватлашнинг қонун ҳужжатларида кўзда тутилган чоралари амалга оширилиши таъминлаш.

2.11. 18 ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишда ва уларнинг меҳнатидан фойдаланишда Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган 138 ва 182- Конвенциялари талабларига риоя этилишини таъминлаш.

2.12. Касаба уюшма органларига сайланган ходимларни уларнинг сайлов ваколатлари тугагандан сўнг 2 йил давомида иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатилишига маҳаллий меҳнат органларининг олдиндан розилигини олмай туриб йўл қўймаслик. (МК 25-моддаси).

2.13. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга розилик сўраб киритилган тақдимнома касаба уюшма қўмитасида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 2016 йил 19 апрелдаги 2-11 сонли қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби” асосида кўриб чиқирилиши таъминланади.

2.14. Тармоқ иш берувчилари томонидан ҳар бир корхонада касаба уюшма кўмитаси билан келишган ҳолда ходимлар лавозим йўриқномалари тузилади ва ҳар бир ходим ўз лавозим йўриқномаси билан таништирилиши шарт.

2.15. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан иш берувчи ҳисобидан ходимларни малакасини оширади ва қайта ўқитади.

III. Иш вақти ва дам олиш вақти.

Иш берувчининг мажбуриятлари:

3.1. Бир ҳафталик иш вақтининг нормал муддати 40 соатдан ортиқ бўлмаслиги керак. Сменада (навбатда) туриб ишлайдиган ходимларнинг иш вақти, иш вақтини жамлаб ҳисоблаш амалга оширилган ҳолда смена графигига мувофиқ аниқланади.

3.2. Компания ходимлари учун иш вақти ва дам олиш вақтларининг режими Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатларига мувофиқ ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

3.3. Қуйидагилар учун қисқартирилган (бир ҳафтада 36 соатдан ошмайдиган) иш вақти белгиланади:

- 18 ёшга тўлмаган ходимлар учун;
- I ва II гуруҳ ногиронларига;
- ноқулай меҳнат шароитларида ишлаётган ходимлар учун.

3.4. Ходимни унинг розилиги билангина ишдан ташқари вақтларда ишга жалб қилиш. Бунда иш сменаси 12 соатдан ортиқ бўлган ишчиларни, оғир ва зарарли меҳнат шароитларида ишлаётган ходимларни ва 18 ёшга тўлмаган шахсларни ишдан ташқари вақтда ишга жалб қилмаслик (МК 124-моддаси).

3.5. Ишдан ташқари вақтларда ишга жалб қилинадиган ҳар бир ходим учун унинг йил давомида шундай ишларда ишлаган вақти 120 соатдан ошиб кетишига йўл қўймаслик (МК 125-моддаси).

3.6. Корхоналарда имзоланаётган жамоа шартномаларига киритиш учун корхонанинг иқтисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда ходимларга ҳақ тўланадиган қўшимча таътиллار бериш тавсия этилади. (МК 137-моддаси).

3.7. Қуйидаги ҳолларда ходимларга бир марталик ҳақ тўланадиган қўшимча таътил бериш:

- яқин қариндошлари (ота-онаси, турмуш ўртоғининг ота-онаси, турмуш ўртоғи, фарзандлари, туғишган ака-укалари ва опа-сингиллари) вафот этганда - 3 кун;

- фарзанд туғилганда (отасига) - 1 кун;
- фарзандларининг никоҳ тўйларида - 3 кун;
- ходимнинг никоҳ тўйларида - 3 кун.

3.8. Ҳомиладор аёлларга йиллик меҳнат таътилини бериш имконияти бўлмаган ҳолларда уларга ҳомиладорлик ва туғиш таътилига чиқсунларига қадар 1 ойлик ҳақ тўланмайдиган таътил бериш.

3.9. Йиллик меҳнат таътилларининг умумий давомийлиги (қўшимча таътиллار билан биргаликда) 48 иш кунидан ортиқ бўлмаслиги керак.

3.10. Таътил бошланмасдан олдин охирги иш кунда таътил учун ҳақ тўланишини таъминлаш (МК 148-моддаси).

3.11. Ходимларга иш куни (смена) давомида иш вақтига киритилмайдиган дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш. Танаффус бериш вақти ва унинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидаларида, смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади (МК 127-модда).

Ишлаб чиқариш шароитига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаши шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади.

3.12. Тармоқ ходимларининг 15 кунлик асосий меҳнат таътилига қуйидагича йиллик қўшимча таътил муддатларини белгилаш:

- Бошқарув раиси, бошқарув раиси ўринбосари, департамент рахбари, директорлар, бошқарув раиси ёрдамчиси, бош бухгалтер, бўлим бошлиқлари – камида 9 кун;

- бош бухгалтер муовини, бўлим бошлиқларининг ўринбосарлари, махсус ва иккинчи омборхона мудирлари, аптека мудирлари – камида 6 кун;

- референт, бош, етакчи ва катта мутахассислар, бухгалтерия, режалаштириш, кадрлар, таъминот, савдо, фармацевтика назоратини ташкиллаштириш, маркетинг, логистика бўлими ва таҳлил лабораторияси ходимлари; махсус, иккинчи омборхона ва аптека мудирлари ўринбосарлари, аптека бўлими бошлиқлари, аптека филиаллари мудирлари, омборхона ва аптека провизорлари, ҳамда омборхона ва аптека фармацевтлари - камида 3 кун.

3.13. Айрим тоифадаги ходимларга қуйидагича йиллик узайтирилган асосий таътил бериш:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига – камида 30 календарь кун қилиб белгилаш ва бунга иш жойлари аттестацияси бўйича хулосада белгиланган қўшимчаларни қўшган ҳолда амалга ошириш.

3.14. МКнинг 150-моддасида кўрсатилган ходимлардан ташқари қуйидаги ходимларга (1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахслар, I ва II гуруҳ ногиронлари, ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёллар)дан ташқари яна қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра иш хақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда 14 календар кунга қадар таътил берилади:

- а) бетоб оила аъзосини парваришлаётган шахсларга;

- б) 30 ёшгача бўлган ёш оила аъзоларига;

- в) ишлаётган пенсионерларга.

Шунингдек жамоа шартномалари ва меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

3.15. МКнинг 144-моддасида кўрсатилган ходимлар тоифалари билан бирга қуйидаги ходимларга меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади:

- а) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 20.03.1997 йил 153-сонли қарорига асосан ижтимоий аҳамиятга молик касаллик бўйича ҳисобда турган ходимларга;

- б) бетоб оила аъзосини парваришлаётган ходимларга;

в) Ўзбекистон Республикаси Президентининг 18.05.2007 йил ПФ-3878-сонли Фармонида биноан тижорат банкларидан ипотека кредитини олган ёш оилалар вакиллариغا;

г) ишлаётган пенсионерларга.

3.16. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан жамоа шартномасида назарда тутилган ҳолларда ходимнинг илтимосига кўра унга тўлиқсиз иш вақтини белгилаш (МК 119-модда).

IV. Меҳнатга ҳақ тўлаш, кафолатли тўловлар ва компенсация тарзидаги тўловлар

Иш берувчининг мажбуриятлари:

4.1. МКнинг 9-боби талабларига риоя қилинишини, ходимларга Ягона таъриф сеткасининг 1-разряд ставкасидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланишини таъминлаш (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2011 йил 30 декабрдаги “Ўзбекистон Республикасининг 2012 йилги асосий макроиктисодий кўрсаткичлари прогнози ва давлат бюджети параметрлари тўғрисида”ги №ПҚ-1675-қарори)

4.2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармони билан белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан келиб чиққан ҳолда, ўз вақтида меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорлари қайта кўриб чиқиш, ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ва меҳнат сарфларини камайтириш.

4.3. Ходимнинг айбисиз юзага келган бўш туриб қолишлар учун ўртача иш ҳақининг сакланишини таъминлаш.

4.4. Компания тизимида кадрлар қўнимсизлигига йўл қўймаслик, ходимларнинг ишдан манфаатдорлигини ошириш мақсадида молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда "Йил якуни бўйича рағбатлантириш" Низомини ишлаб чиқиш ҳамда унинг барча корхона ва ташкилотларда жорий қилиш.

4.5. Тунги вақтдаги (МК 122-моддасига асосан соат 22-00 дан то 6-00 гача) ишнинг ҳар бир соати учун бир ярим барабар миқдорда ҳақ тўлаш МКнинг 158-моддасига биноан.

4.6. Дам олиш ва байрам кунларидаги, ишдан ташқари вақтдаги ишлар учун икки барабардан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланишини таъминлаш.

4.7. МКнинг 171, 172 ва 173-моддаларида кўзда тутилган ҳаражатлар, ходим томонидан тегишли ҳужжатлар тақдим этилганда жамоа шартномаларида белгиланган тартибда ва миқдорларда қопланишини таъминлаш.

4.8. Ходимларга иш ҳақи тўлашнинг аниқ муддатларини жамоа шартномаларида белгилаб қўйилишини таъминлаш (МК 161-моддаси).

4.9. Компания тизимидаги барча корхона ва ташкилотларда меҳнат меъёрлари, меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакли ва системаси, муддатлари, турли устамалар, мукофотлар, қўшимча ва компенсация тўловларининг аниқ миқдорлари жамоа шартномаларида белгилаб қўйиш.

4.10. Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини, иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажаришда ҳамда корхона манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда ана шу вазифаларни бажариш вақтида унинг ўртача иш ҳақини саклаш (МК 165, 166, 167-моддалари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 11.03.1997й. 133-сонли қарорини 5-илоvasи).

4.11. Корхоналар раҳбарларига бевосита тармоқ тизимида амалий фаолият билан шуғулланаётган, фахрий унвон ва илмий даражага эга бўлган шахсларга нисбатан корхонанинг молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда қуйидаги қўшимча тўловлар белгилаш ҳукуқини бериш:

- "Халқ" ва "Хизмат кўрсатган арбоб" фахрий унвонлари эгалари учун тўловлар Базавий ҳисоблаш миқдорининг 3 баравари, "Хизмат кўрсатган" фахрий унвони соҳиблари учун 1,6 баравари миқдорида (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 17 декабрдаги ПФ-3942 сонли Фармони).

4.12. Республика миқёсидаги хизмат сафарларида ходимларнинг суткалик харажатларини Базавий ҳисоблаш миқдорининг 10% дан кам бўлмаган миқдорларда қоплаш.

4.13. Корхона раҳбарияти айби билан иш ҳақи тўловлари кечиктирилганда тегишли раҳбарларга нисбатан интизомий жазо чораларини қўллаш.

4.14. Вактинчалик меҳнатга лаёқатсизлик варақалари бўйича қуйидаги миқдорларда нафақа тўлаш:

- иккинчи жаҳон уруши иштирокчилари, байналминал-жангчилар ва уларга тенглаштирилган шахслар, қарамоғида 16 ёшга етмаган (18 ёшгача ўқувчилар) уч ва ундан ортиқ фарзанди бўлган шахслар, Чернобил АЭС ҳалокати оқибатларини тугатишда иштирок этганлар ва шу ҳалокат натижасида радиактив зарарланган зоналардан эвакуация қилинганлар ва кўчирилганлар, оғир касалликларга (ўтқир лейкоз, аденома, саратон) дучор бўлганлар, ҳарбий хизматни ядровий полигонлар ва бошқа радиактив-ядровий объектларда ўтаган пенсия ёшидаги ногирон-ходимларга, шунингдек меҳнат жароҳати ва касбий касаллик оқибатида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўлган ходимларга - тўлиқ иш ҳақи миқдорида;

- ижтимоий аҳамиятга эга бўлган касалликлар бўйича рўйхатда турган ходимларга умумий иш стажига боғлиқ ҳолда - иш ҳақининг 60% дан 100% гача;

- бошқа ҳолатларда умумий иш стажига боғлиқ ҳолда - иш ҳақининг 60% дан 80% гача.

4.15. Мулкчилик шаклидан қатъи назар компания тизимидаги муассасалар тиббий ва нотиббий ходимларнинг малака тоифасини ошириб боришга қаратилган комплекс чора-тадбирларни амалга ошириш ва бунга ходимлар реал даромадларини ошириб борилишининг самарали механизми сифатида қараш.

4.16. Касаба уюшмаси иш ҳақи ўз вақтида тўланиши, меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорида риоя этилиши, энг кам меҳнат ҳақи Ягона тариф сеткасининг биринчи разряди ставкасидан кам бўлмаслиги устидан жамоатчилик назоратини олиб боради.

4.17. Тармоқ бўйича ходимларга иш ҳақи тўлаш вақтбай, ҳақиқатда ишлаган иш вақтига мутаносиб тарзда амалга оширилади. Бунда иш берувчи ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши ва иш вақтидан ташқари ишнинг энг кўп муддати сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларда - бир кунда икки соатдан) ва йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслигини таъминлаши лозим.

4.18. Корхоналар жамоа шартномаларига киритиш орқали корхонада узок йиллар ишлаб нафақага чиққан, ҳозирда меҳнат қилаётган, кам таъминланган ходимлари, даволаш-профилактика муассасаларида чуқурлаштирилган тиббий кўриқдан ўтказиши, даволаниш ва дам олишларини имтиёзли ҳамда бепул ташкил этиши мумкин.

4.19. Ходимлар иш ҳақидан қонунчиликда кўзда тутилмаган ушлаб қолишларга йўл қўйилмайди.

V. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси

Тарафлар ўз зиммаларига қўйидаги мажбуриятларни оладилар:

5.1. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни ҳамда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигидан 1996 йил 14 августдаги 272 ва 273 сонлар билан рўйхатдан ўтган “Меҳнат муҳофазаси бўйича ўқишларни ташкил қилиш ва билимларини синаш тўғрисида”ги ва “Меҳнат муҳофазаси бўйича ишларни ташкил этиш тўғрисида”ги Намунавий низомларга мувофиқ равишда Компания ўз Низомини Республика Кенгаши билан келишган ҳолда ишлаб чиқиб тасдиқлаш ҳамда унга асосан муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш ва ходимларни ўқитиш ва билимларини синаш ишларни ташкил этиш.

5.2. Республика Кенгаши билан биргаликда ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ва касб касалликларига чалинишнинг олдини олиш бўйича тармоқ дастурини ишлаб чиқиш ҳамда унинг бажарилишини таъминлаш.

5.3. Компания тизимидаги ҳар бир корхона ва ташкилотларда жамоа шартномаларини тузишда амалдаги қонунларга мувофиқ меҳнат муҳофазаси тадбирлари учун зарур бўлган миқдорларда маблағ ажратилишини ва уларнинг тўлиқ ўзлаштирилишини таъминлаш.

5.4. Ходимларни МКнинг 217-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 25.08.2009 йил 1998-сон билан рўйхатга олинган “Соғлиқни сақлаш ва тиббиёт ишлаб чиқаришлари ходимлари учун махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа якка тартибда ҳимояланиш воситаларини бепул беришнинг Намунавий меъёрлари”га асосан махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари ҳамда ҳар бир ходимни ойига 400 гр.дан кам бўлмаган миқдорда гигиена (ювиш) воситалари билан бепул таъминлаш.

5.5. Ўзбекистон Республикаси Давлат Бош санитария шифокори томонидан 06.10.2003 йил тасдиқланган “Меҳнат шароитлари зарарли ишларда бевосита банд бўлган ходимларга сут ёки унга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотларини бепул бериш учун тиббий кўрсаткичлар”ига асосан зарарли ишларда ишловчи ходимларни сут ёки унга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотларини бепул бериш тартиби” бўйича сут ёки шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари билан таъминлаш.

5.6. Ходимларни ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 24 июндаги 177-сонли қарори билан тасдиқланган “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш қоидалари” талабларига мувофиқ ҳолда суғурта қилиш.

5.7. Ўзбекистон Республикаси Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги Қонуннинг 33-моддасига ва Вазирлар Маҳкамасининг 11.02.2005 йил 60-сонли қарори билан тасдиқланган ходимларга уларнинг меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлиқнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидаларига асосан бир марталик нафақа тўлайди:

-ходимнинг соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар бўлган ўртача ойлик иш ҳақи

нисбатан жабрланувчи томонидан касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотиш даражасига мувофиқ бўлган фоизлардаги ҳар ойлик тўлов, шунингдек ходимнинг бир йиллик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўлови ҳамда ходимнинг соғлиғи шикастланишидан келиб чиққан қўшимча харажатларни (агар у даволаниш, протез қўйдириш ва тиббий ҳамда ижтимоий ёрдамнинг бошқа турларига муҳтож деб топилган бўлса, ушбу тадбирлар билан боғлиқ харажатлар, шунингдек жабрланувчининг қайта тайёргарлиги ва тиббий хулосага мувофиқ ишга жойлашиши учун харажатлар ва бошқа харажатлар) компенсация қилади.

-ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги оқибатида ходим вафот этган тақдирда, зарарнинг ўрни қопланиши ҳуқуқига эга бўлган шахсларга боқувчининг вафоти билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳар ойлик тўловларни, шунингдек вафот этган ходимнинг ўртача йиллик иш ҳақининг олти бараваридан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўлашни ва дафн этиш билан боғлиқ сарф-харажатларини ҳам ўз зиммасига олади.

5.8. МКнинг 214 – моддаси талабларига риоя қилган ҳолда ходимларнинг тиббий кўрикдан бепул ўтказилишини таъминлаш.

5.9. Республикамизда ишлаб чиқарилган воситаларини синаш ва фойдаланишга қабул қилиш давлат комиссиялари ишида, ишлаб чиқаришдаги касб касалликларини текширишда, тиббий-меҳнат эксперт комиссияси (ТМЭК) мажлисларида касаба уюшмалари иштирокини таъминлаш.

5.10. Меҳнатда майиб бўлган ва касб касалликларига чалинган ходимларга тиббий меҳнат экспертизаси комиссиясининг хулосасига асосан санаторияларга йўлланма қийматини қисман қоплаш.

5.11. 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 Низом”га биноан Меҳнатни муҳофаза қилиш фондини барпо этади ҳамда уни ходимларнинг меҳнат шарт-шароитларини яхшилаш ва муҳофаза қилишга йўналтирилган чора-тадбирларни молиялаштиришга сарфлайди.

5.12. Ўзбекистон Республикаси Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонуннинг 22-моддасига асосан ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ҳуқуқларини таъминлаш.

5.13. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этилган шахсга ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариш учун ҳар ҳафтада камида икки соат иш вақти ажратилади ва бу вақт учун иш жойи (лавозими) бўйича ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

5.15. Ходимларининг сони эллик киши ва ундан ортиқ бўлган ҳар бир муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш, уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис лавозими жорий этилади.

Мутахассис тоифаси бўйича классификацион характеристикаси компания томонидан ишлаб чиқилади, Меҳнат вазирлиги ҳамда Республика Кенгаши билан келишилади.

5.16. Компания ходимларини меъёрий ҳужжатларда кўзда тутилган қуйидаги кафолатлар билан жамоа шартномаларига ва уларнинг иловаларига киритган ҳолда таъминлаш:

- касблар ва лавозимлар рўйхатига мувофиқ махсус кийим, махсус пойафзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларини бепул бериш;
- санитария-маиший хоналарни талаб даражасида саклаш;
- иш ўринларини меҳнат шароитларини баҳолаш услубиятига мувофиқ ҳар 5 йилда бир марта шаҳодатдан ўтказиш;
- меҳнат шароити зарарли ва ифлосланишлар билан боғлиқ ишларда меҳнат қилувчи ходимларни гигиена ювиш воситаси билан таъминлаш ҳамда уларни бепул олиш ҳуқуқини берувчи касб ва лавозимлар рўйхатини ишлаб чиқиш ва уни бажарилишини таъминлаш.

VI. Ижтимоий имтиёзлар ва кафолатлар.

6.1. Қуйидаги ҳолларда корхоналарнинг молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда бир йўла моддий ёрдам бериш:

- ходимлар меҳнат таътилига чиққанда;
- ишлаётган уруш фахрийларига ва уларга тенглаштирилган шахсларга «Хотира ва кадрлаш» куни муносабати билан;
- фарзанд тарбияси муносабати билан таътилга чиқаётган аёлларга корхона миқёсида белгиланган энг кам иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда;
- ходимнинг яқин қариндошлари (ота-онаси, турмуш ўртоғи, фарзандлар вафот этганда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 2 бараваридан кам бўлмаган миқдорда.

6.2. Ҳар бир ходим учун қишги мавсумга ҳарид қиладиган қишлоқ ҳўжалик маҳсулотлари қийматини корхоналар молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда компенсация қилиш.

6.3. Ходим, шунингдек унинг яқин қариндошлари (ота-онаси, турмуш ўртоғи, фарзандлари) вафот этганда дафн маросимлари учун корхона ҳисобидан транспорт хизматини кўрсатиш.

6.4. Ходим пенсияга чиқиши муносабати билан ишдан кетаётганда лавозим маошидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла рағбатлантириш.

6.5. Юбилей ёшига етган (50, 60, 70 ёш) ходимларни корхонанинг молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда корхона ҳисобидан лавозим маошининг бир баравари миқдорида бир йўла мукофотлаш.

6.6. Стационар даволанишга муҳтож ходимлар учун молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда корхона ҳисобидан тиббий хизмат харажатларининг қисман (камида 50%) қийматини тўлаш (тегишли ҳужжатлар тақдим этилганда).

6.7. Тармоқ тизимида камида 10 йил ишлаб пенсияга чиққан, ишламаётган пенсионерларга уларнинг аризаларига биноан касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда корхона маблағларидан йўлланма қийматини қисман тўлаш шarti билан имтиёзли йўлланмалар ажратиш.

6.8. Ходим вафот этганда унинг оиласига Республикада ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 4 бараваридан кам бўлмаган миқдорида ва тизимда ишлаб пенсияга чиққан пенсионер вафот этганда унинг оиласига Республикада ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 3

бараваридан кам бўлмаган миқдорида корхонанинг молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда корхона ҳисобидан моддий ёрдам бериш.

6.9. Болалар оромгоҳлари йўлланмалари қийматларини қоплаш учун қуйидаги миқдорларда маблағ ажратилишини кўзда тутиш:

- ягона ижтимоий тўлов маблағлари ҳисобидан йўлланма смета нархининг 22.5 % миқдорида;

- касаба уюшмалари маблағлари ҳисобидан йўлланма смета нархининг 25% миқдорида;

- корхона, ҳўжалик органлари ҳисобидан йўлланма смета нархининг 25% миқдорида;

- ота-оналар бадаллари ҳисобидан йўлланма смета нархининг 27.5% миқдорида;

Бундан ташқари корхона маблағлари ҳисобидан кам таъминланган ва кўп болали оилалар, боқувчисини йўқотган оилалар фарзандларига ҳамда ногирон-болаларга бепул йўлланмалар ажратиш.

6.10. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини санаторий, санаторий-профилакторияларда ва дам олиш масканларида соғломлаштириш учун корхоналар молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда маблағ ажратиш.

6.11. Касаба уюшма органларининг асосий ишидан озод қилинган (бошланғич, бирлашган касаба уюшма кўмиталари) ходимларига моддий рағбатлантириш, ҳўжалик фаолиятининг асосий натижалари учун мукофотлар, рағбатлантириш, сувсизлик ва район коэффиценти ҳамда бошқа кўшимча тўловларни корхона маблағлари ҳисобидан тегишли раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларга тўланадиган миқдорларда тўлаш.

6.12. Қуйидаги мақсадлар учун корхона ва ташкилотлар касаба уюшма кўмиталари ҳисобига ҳар ойда корхона ва ташкилотлар меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг 3 % гача маблағлар ўтказилишини таъминлаш ва уларни қуйидагиларга йўналтириш:

- маданий-оммавий, жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш тадбирларини амалга ошириш ва ривожлантириш учун;

- тармоқ ходимларини ижтимоий қўллаб-қувватлаш ва моддий ёрдам кўрсатиш учун;

- уруш ва меҳнат фаҳрийлари, кўп болали ва кам таъминланган оилалар ҳамда даволанишга муҳтож ходимларни зарурат туғилганда керакли санатория-курорт йўлланмалари билан таъминлаш учун;

- асосий ишидан озод қилинган касаба уюшма кўмиталари раисларининг иш ҳақлари учун касаба уюшма бюджетидан сарфланадиган маблағлар етишмаганда уларнинг иш ҳақлари учун тўланадиган маблағларнинг етишмаётган қисмини қоплаш. (Бунда ўтказиладиган маблағларнинг юқоридаги мақсадлар учун тақсимланиш миқдорлари жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади).

6.13. Касаба уюшмаларининг меҳнат муҳофазаси бўйича ваколатли вакиллари этиб сайланган ходимлар ва меҳнат низолари комиссияси аъзолари меҳнат жамоасининг вакиллик органи аъзоларига тенглаштирилади ва уларга мазкур келишувда белгиланган ҳуқуқ, қафолат ва имтиёзлар татбиқ этиш.

6.14. Компания тизимида фаолият юритаётган ва касаба уюшма ташкилоти тузилмаган ҳамда янги ташкил этилаётган ҳўжалик субъектларида касаба уюшма ташкилотини тузишда ўз ваколати доирасида Республика Кенгашига амалий ёрдам кўрсатиш.

VII. Касаба уюшмаси Республика Кенгаши мажбуриятлари.

7.1. Ишлаб чиқариш вазифаларини бажариш, ижтимоий-иқтисодий масалаларни ҳал қилиш, соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини яратишга меҳнат жамоаларини сафарбар қилишда ўз ваколатлари доирасида хўжалик органлари билан ҳамкорликда иш олиб бориш ва уларга кўмаклашиш.

7.2. Ягона ижтимоий тўлов ҳисобидан ажратиладиган маблағларни сметага мувофиқ соҳа ходимларини санаторийларда ва уларнинг фарзандларини болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олдириш учун сарфланишини назорат қилиш.

7.3. Санаторий ва дам олиш масканларига касаба уюшмалари ташкилотлари томонидан бериладиган йўлланмаларни Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсати томонидан 2013 йил 26 январдаги 9-24 сонли қарори билан тасдиқданган “Санаторий ва дам олиш уйларига бериладиган имтиёзли йўлланмалардан фойдаланишга оид Йўриқномалар”га риоя қилинган ҳолда тақсимланишини таъминлаш.

7.4. Корхона ва ташкилотлар касаба уюшма кўмиталарига касаба уюшма бюджети маблағларидан оқилona (рационал) фойдаланишда амалий ва услубий ёрдам кўрсатиш.

7.5. Корхоналар касаба уюшма кўмиталари томонидан касаба уюшма бюджетининг белгиланган максadларга сарфланишини таъминлаш ва назорат қилиш.

7.6. Меҳнатга ҳақ тўлаш, иш ва дам олиш вақтлари бўйича тармоқ миқёсида меъёрий ҳужжатларни ишлаб чиқишда иштирок этиш.

7.7. Янги объектларни қабул комиссиялари томонидан қабул қилинишида иштирок этиш шунингдек, бахтсиз ҳодисаларни текшириш ишларида иштирок этиш учун ўз вакилларини жўнатиш.

7.8. Меҳнат муҳофазаси, хавфсизлик техникаси ва саноат санитария бўйича қоидалар ҳамда бошқа меъёрий ҳужжатлар ишлаб чиқишда иштирок этади, уларни жорий қилишда ва жойларда уларга риоя қилинишида амалий ёрдам кўрсатиш.

7.9. Касаба уюшма кўмиталарининг меҳнат муҳофазаси бўйича комиссиялари ва ваколатли вакилларининг фаолиятини ташкил қилиш ва назорат қилиш, улар орқали корхоналарда хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитларини яратишга оид тадбирларнинг бажарилишини назорат қилиш.

7.10. Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича қонунчиликда кўзда тутилган талаблар мазкур қелишув меъёрларига корхоналарда риоя қилинишини назорат қилиш.

7.11. Мулкдор ёки унинг манфаатини ифодаловчи орган олдида меҳнат қонунчилигини бузаётган ва мазкур қелишувдаги мажбуриятларни бажармаётган иш берувчилар билан тузилган шартномани бекор қилиш масаласини қўйиш.

7.12. Корхоналарда меҳнат ва технологик интизом мустаҳкамланишига, ички меҳнат тартиби қоидаларига риоя қилинишига ва меҳнат унумдорлигини оширишга кўмаклашиш.

7.13. Ишчилар онгида Компания мулкани сақлаш, моддий бойликлар ва ишлаб чиқариш ресурсларини тежаш тушунчаларини шакллантириш ишларини амалга ошириш.

7.14. Маънавий-маърифий ва маданий-оқартув тадбирларини ишлаб чиқади ва уларнинг амалга оширилишини таъминлайди, маънавий-маърифий ва спорт-соғломлаштириш ишлари самарадорлигини ошириш масалаларини Компания билан биргаликда мувофиқлаштириб бориш.

7.15. Спортнинг ўйин турлари бўйича тармоқ миқёсида мусобақалар, спартакиадалар ташкил қилиш ва ўтказиш, тармоқ терма жамоаларининг республика мусобақаларида ва биринчилигида иштирок этишини таъминлаш.

7.16. Меҳнаткашларнинг ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий ҳимоясини таъминлаш, меҳнат қонунчилиги, меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлик техникаси масалалари бўйича касаба уюшма фаолларининг малакасини ошириш, ўқув-семинарлари ва курслари ташкил қилиш ва ўтказиш.

7.17. Компания билан ҳамкорликда қуйидагиларни амалга ошириш:

- жойларда юз берган бахтсиз ҳодиса ва аварияларни амалдаги Низомга мувофиқ текширилишида вакилларнинг иштирок этишини таъминлаш;

- ходимларнинг меҳнат муҳофазаси масалалари бўйича ўқитилишини ва уларнинг шу масалалар бўйича йўриқномалар, қоидалар ва меъёрларга оид билимлари текширилишини ташкил қилиш;

- меҳнат муҳофазасига оид меъёрий-техник ҳужжатларнинг қайта кўриб чиқилишини ташкил қилиш, корхона ва ташкилотларни мазкур ҳужжатлар билан таъминлаш ва жойларда уларга риоя қилинишини назорат қилиб бориш;

- меҳнат муҳофазаси бўйича корхоналардаги илғор тажрибаларни ўрганиш ва уларни кенг жорий қилиш;

- меҳнат муҳофазаси бўйича жамоат назоратини "Энг яхши ташкил қилиш" бўйича кўрик-танлов ўтказиш;

- ҳар бир корхонада меҳнат муҳофазаси бўйича келишув (Битим) тузилишини таъминлаш;

- "Ёши улуғ инсонлар, ёлғиз кексалар ва имконияти чекланган шахсларга тиббий ёрдам кўрсатиш дастури"ни амалга оширишга ҳар томонлама қўмаклашиш;

- Ўзбекистон Республикаси Президенти ташаббуси билан қабул қилинадиган Давлат дастурлари доирасида компания билан биргаликда ҳар бир ходимнинг ижтимоий муаммоларини ҳал этишга қўмаклашиш;

- Ҳалқаро меҳнат ташкилотининг асоссолувчи конвенцияларига риоя этишга доир чоралари тизимини ҳар йили таҳлил қилиб боради;

- Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгашининг "Ишонч" ва "Ишонч-Доверие" газеталарига обунани ташкил этишга қўмаклашиш;

- янги ишга қабул қилинаётган ходимларни касаба уюшма қўмитасидан танишув суҳбатидан ўтказиш.

7.18. Меҳнат бозорини тартибга солиш соҳасида қонун билан ўрнатилган тартиб устидан назорат сарадорлигини ошириш, шу жумладан, касаба уюшмалари инспекцияларининг иштирокини кенгайтириш йўли билан.

7.19. Ижтимоий тармоқлардаги саҳифалар ва ишонч телефонлари тармоғини кенгайтириш, сайёр қабулларни жорий этиш орқали ижтимоий-меҳнат масалалари юзасидан касаба уюшма аъзолари билан Қайта алоқа механизмининг янада ривожлантириш.

7.20. Корхона раҳбарлари ва ходимларнинг ҳуқуқий саводхонлигини ошириш борасида Компания билан ҳамкорликда тизимли ишларни амалга ошириш.

7.21. Ҳалқаро меҳнат стандартларининг мазмун-моҳиятини кенг тарғиб қилиш, уларнинг корхоналарда ижроси юзасидан биргаликда мониторинг ўтказиш.

7.22. Тармоқ миқёсида илмий асосланган меҳнат меъёрларини ишлаб чиқишда ўзаро ҳамкорликни ривожлантириш.

7.23. Бандликнинг бекарор турларида банд бўлган фуқаролар ҳуқуқлари таъминланиши устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш.

VIII. Меҳнат интизоми.

8.1. Инсон ҳуқуқлари ва эркинликларини ҳимоя қилиш борасида республикада ўтказилаётган тадбирларни инобатга олган ҳолда меҳнат муносабатлари жараёнида ходимларнинг ҳуқуқ ва ваколатларига зиён етказишни олдини олиш мақсадида компания корхоналарида юридик ва кадрлар бўлимлари хизмати мутахассислари фаолиятини, касаба уюшмаларининг ҳуқуқ ва меҳнат муҳофазаси бўйича мутахассисларининг билимлари ошириб борилади.

8.2. МКнинг тегишли моддаларида кўзда тутилган талаблар асосида барча компания корхоналарида ички меҳнат тартиби қоидалари ишлаб чиқиши таъминланади.

8.3. Корхоналарда иш берувчи ва ходимлар вакилларида иборат тенг сонли якка меҳнат низолари комиссияларини тузиш (Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган 135-Конвенцияси 3-моддасига биноан “меҳнат низолари комиссиялари аъзолари” ва “меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар” меҳнаткашлар вакиллари сифатида эътироф этилади).

8.4. 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”и асосида ишлаб чиқилган низом асосида кўриб чиқилади.

IX. Маданий-маърифий ишлар, жисмоний тарбия ва спортни ривожлантириш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш.

9.1. Маданий-маърифий ишлар, жисмоний тарбия ва спортни ривожлантириш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш борасида қуйидаги ишлар амалга оширилади:

- бугунги кунда амалга оширилаётган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг қўламдаги ислохотлар моҳиятини, қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва давлат Дастурларининг аҳамиятини меҳнаткашларга, айниқса ёшларга атрофлича тушунтириш ишлари олиб бориш;

- “Маънавият ва маърифат” хоналарини (бурчакларини) Президент асарлари, Мустақиллик йилларида чоп этилган янги адабиётлар, плакатлар ҳамда техник воситалар билан таъминлаш;

- корхона ходимлари учун бадий ҳаваскорлик танловларини ва бошқа кўрик-танловларини ташкил этиш;

- соҳа ходимларини саломатлигини мустаҳкамлаш, уларни спорт билан мунтазам шуғулланишларини ташкил этиш;

- корхоналарда “Ходимлар гимнастикаси”ни мунтазам ўтказиб бориш;

- соҳа ходимлари ўртасида спорт мусобақалари ташкил этиш;

- кам таъминланган ва кўп болали оилалар аъзолари, ишлаётган меҳнат фахрийлари ва ногиронларни тизимдаги санаторийларда молиявий имконият даражасида имтиёзли соғломлаштириш кўзда тутиш;

- бугунги кунда амалга оширилаётган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг қўламдаги ислохотлар моҳияти, қабул қилинган қонун

хужжатлари ва давлат дастурларининг аҳамиятини меҳнаткашларга атрофлича тушунтириш мақсадида **ҳар ойда 1 марта** «Маънавият соатлари»ни ўтказиб бориш;

- кам таъминланган ва кўп болали оилаларнинг фарзандларини ёз мавсумида бепул иш берувчи томонидан болалар соғломлаштириш оромгоҳларида соғломлаштиришни амалга ошириб бориш;

- ходимлар, айниқса ёшларни дунёқарашини кенгайтириш, ҳалқимизнинг буюк бунёдкорлик мерослари, диёримизнинг тарихий ва диққатга сазовор жойлари, муборак қадамжолари ва мустақиллик йилларида барпо этилган гўзал масканлари билан таништириш.

9.2. Иш берувчиларга ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини ҳар йили маданий дам олдириш ва соғломлаштиришни ташкил этиш чораларини кўриб боришни тавсия қилиш.

Х. Аёллар меҳнатини тартибга солиш, аёллар ва oilавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга бериладиган қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар.

10.1. Уч ёшгача фарзандлари бўлган аёллар учун ойлик иш ҳақларини сақлаган ҳолда иш ҳафтасини 1 соатга қисқартириш.

10.2. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан тўлиқсиз иш куни ёки иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин. Хомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки oilанинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий ҳулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаш.

Хомиладорлик ва туғиш нафақаси хомиладорлик ва туғиш таътилининг бутун даврида тўлиқ иш ҳақи миқдорида тўлаш (МК 233-286-моддалари).

10.3. Хомиладор аёлларни тиббий кўрикдан ўтишлари учун, иш берувчи томонидан уларнинг ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиш (агар мазкур кўрикни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса).

10.4. Хомиладор аёллар учун МКнинг тегишли моддалари талабларига амал қилиш.

10.5. Икки ва undan oртик 12 ёшгача фарзанди бўлган ёки 16 ёшгача ногирон фарзанди ва ёшидан катъий назар ўзгалар парваришига муҳтож ногирон фарзанди бўлган аёлларга 3 иш кунидан иборат бўлган ҳақ тўланувчи қўшимча таътил бериш.

10.6. Ўн тўрт ёшгача фарзанди (16 ёшгача - ногирон фарзанди) бўлган аёлларга ва хомиладор аёлларга ишлаган ҳақиқий вақтларига ҳақ тўлаган ҳолда уларнинг аризаларига кўра 20 соатдан кам бўлмаган тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаш.

10.7. Тарафлар аёлларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва ижтимоий кафолатларини таъминлаш борасида Халқаро меҳнат ташкилотининг қуйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этадилар:

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

“Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркаклар ва хотин-қизларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенция;

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

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

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

XI. Ёшлар учун қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар.

11.1. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга ҳақ тўланадиган қўшимча таътил бериш, қисқартирилган иш ҳафтасини жорий этиш ва бошқа имтиёзлардан фойдаланишлари жамоа шартномаларида акс эттириш (МК 240, 249-моддаси).

11.2. “Усто-шогирд” усулини жорий этиш борасида ҳамкорлик ишларини кучайтириш ҳамда иш қўнимсизлиги бўйича мунтазам мониторинг олиб бориш.

11.3. Олий ва касб-хунар таълими муассасаларини аъло баҳоларга тугатиб, муассасаларда биринчи йил меҳнат қилаётган ёш мутахассисларга имконият даражасида қўшимча ҳақ тўлашни жамоа шартномалари орқали амалга ошириш.

11.4. МКнинг 84-моддасига асосан ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг, ҳамда олий ўқув юр்தларининг тегишли таълим муассасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга қираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмаслиги устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш.

11.5. МКнинг 247¹-моддасига асосан ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг, шунингдек давлат грантлари бўйича таълим олган олий ўқув юр்தларининг тегишли таълим муассасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кирган битирувчилар билан меҳнат шартномаси у тузилган кундан эътиборан уч йиллик муддат ўтгунига қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинганида иш берувчи бу ҳақда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилиши устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш.

11.6. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, шунингдек касб-хунар таълим муассасаларининг битирувчиларига меҳнат муносабатлари соҳасида қўшимча имтиёзлар киритиш.

XII. Келишувнинг бажарилишни ташкил этиш ва назорат қилиш тартиби.

Компания ва Республика Кенгаши:

12.1. Мазкур келишув ва жамоа шартномаларининг бажарилишини мунтазам равишда назорат қилиб бориш ҳамда юзага келган ижтимоий-иқтисодий муаммоларни тезкор ҳал қилинишига эришиш мақсадида корхоналарда доимий фаолият кўрсатувчи икки томонлама меҳнат маслаҳатлари комиссияларни ташкил қилинишини таъминлайдилар.

12.2. Заруриятга қараб, лекин камида йилда бир марта келишувнинг бажарилишини Компания ва Республика Кенгашининг Раёсат мажлисларида муҳокама қилиб боришади, ушбу масала бўйича Компания таркибидаги корхона ва ташкилотлар раҳбарларининг ҳисоботларини эшитадилар.

12.3. Келишувда кўзда тутилган тадбирларнинг ўз вақтида бажарилишини назорат қилишади, камчиликлар ва тадбирларни бажармаслик далиллари аниқланганда томонларни хабардор қилади ва камчиликларни бартараф қилиш бўйича тегишли чоралар кўрилишини талаб қиладилар.

12.4. Зарурат туғилганда ва фақат ўзаро келишилгандан кейингина ушбу келишувга томонлар олдин қабул қилган мажбуриятларнинг бажарилишига тўсқинлик қилмайдиган қўшимчалар ва ўзгартиришлар киритадилар.

12.5. Келишув бажарилишининг йиллик якуни тўғрисидаги ахборот ҳар икки томон вакилларидаан иборат бўлган комиссия томонидан тайёрланади ва Компания ҳамда Республика Кенгаши қўшма мажлисида муҳокама қиладилар.

12.6. Келишувни бажаришда томонлар ўртасида юзага келувчи баҳсли масалаларни келишув комиссияси билан ҳал этадилар.

12.7. Келишувда кўзда тутилган мажбуриятларни сабабсиз бажармаган ёки тўлиқ бажармаган масъул мансабдор шахсларга нисбатан амалдаги қонунчиликда белгиланган тартибда чора кўрадилар.

12.8. Томонлар таркибий тузилишида ўзгаришлар ёки қайта тузилишлар юз берган ҳолда тегишли органлар уларнинг ҳуқуқий ворисларини аниқлайдилар ва ворислар ушбу келишувни бажаришга мажбурдирлар.

12.9. Келишувни тузган томонлар уни барча меҳнат жамоаларига ва касаба уюшма органларига етказишни таъминлайдилар.

12.10. Келишувни бажарилиши бўйича жавобгарлик Компания бошқарув раиси ва Республика Кенгаши раиси ҳамда келишувдаги муайян тадбирлар бажарилиши учун масъул бўлган мансабдор шахслар зиммасига юклатилади.

12.11. Мазкур Келишув томонлар имзолаган кундан бошлаб кучга киради ва келгуси келишув имзолангунга қадар амал қилади.

“Дори-Дармон” Акциядорлик Компанияси ва
Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба
уюшмаси Республика Кенгаши раёсатининг
№ 11-13/858А « 12 » 08 2020 йил
№ 15-38.с « 12 » 08 2020 йил
қўшма қарорига 3-илова

**“Дори-Дармон” Акциядорлик Компанияси ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасидаги 2020-2022
йилларга тузилган Тармоқ келишувининг бажарилишини назорат қилиш
бўйича**

КОМИССИЯСИ ТАРКИБИ

- | | |
|-----------------|---|
| 1. Г.К.Тохтаева | - Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари
касаба уюшмаси Республика Кенгаши раиси
ўринбосари, комиссия раиси |
| 2. И.Д.Разаков | - “Дори-Дармон” Акциядорлик Компанияси
иқтисод бўйича директор, комиссия раиси
ўринбосари |

Комиссия аъзолари:

- | | |
|-------------------------|--|
| 3. Ш.М.Икрамов | - “Дори-Дармон” Акциядорлик Компанияси
ишлаб чиқариш бўйича директор. |
| 4. М.С.Кудратов | - “Дори-Дармон” Акциядорлик Компанияси бош
бухгалтери. |
| 5. Г.Ф.Саидумарходжаева | - “Дори-Дармон” Акциядорлик Компанияси 1-
сонли дорихона мудири. |
| 6. М.Х.Рахимджанова | - “Дори-Дармон” Акциядорлик Компанияси
касаба уюшма қўмитаси раиси |
| 7. А.Х.Қодиров | - Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари
касаба уюшмаси Республика Кенгаши бош
бухгалтери |
| 8. Д.А.Турсунова | - Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари
касаба уюшмаси Республика Кенгаши бош
юристконсульти |
| 9. З.Г.Алиев | - Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари
касаба уюшмаси Республика Кенгаши
меҳнат муҳофазаси бўйича бош
мутахассиси |
| 10. Д.Р.Рўзиева | - Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари
касаба уюшмаси Республика Кенгаши
ижтимоий ҳимоя масалалари бўйича бош
мутахассиси |

*Изоҳ: Комиссия аъзолари бошқа ишга ўтган тақдирда унинг таркибига шу
лавозимга янги тайинланган (сайланган) шахслар киритилади.*