# Мазкур жамоа шартномаси макети Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерация кенгашининг жамоа шартномаларини тузиш тўғрисидаги макети асосида ишлаб чиқилган.

# Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши

# (конференцияси)да маъқулланган

20\_\_ йил «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Баён № \_\_\_\_\_\_\_

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(корхона, ташкилот, муассаса номланиши)

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ йил(лар) учун**

**ЖАМОА ШАРТНОМАСИ**

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) қарорига биноан жамоа шартномасига имзо чекдилар:

|  |  |
| --- | --- |
| **Иш берувчи** | **Касаба уюшмаси қўмитаси раиси**  |
| (Ф.И.О.) | (Ф.И.О.) |
| 20\_\_\_ йил «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 20\_\_\_ йил «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **Жамоа шартномаси қуйидагилар иштирокида имзоланди:** |
| **Иш берувчи вакиллари****1.****2.****3.** | **Ходимлар вакиллари****1.****2.****3.** |

**i. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР**

1.1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда «Шартнома»)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ темир йўл корхонаси иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи маҳаллий норматив ҳужжат ҳисобланади.

Қуйидагилар мазкур Шартноманинг тарафлари деб ҳисобланади:

иш берувчи - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ темир йўл корхонаси бошлиғи тимсолида;

- ходимлар - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_узели касаба уюшма қўмитаси раиси тимсолида;

1.2. Шартнома имзоланган кундан кучга киради ва 2021йилгача амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, жамоа шартномаси тарафлар янги шартнома тузгунча ёки амалдаги шартномани ўзгартириш киритилишига қадар амалда бўлади.

1.3. Мазкур Шартнома Иш берувчига ва Корхонанинг барча ходимларига, шу жумладан, ўриндош ходимларга ҳам татбиқ этилади.

Мазкур Шартномада назарда тутилган ҳолларда унинг айрим бандлари қуйидагиларга нисбатан ҳам татбиқ этилади:

* ходимнинг оила аъзоларига;
* пенсияга кетиши муносабати билан меҳнат муносабатлари бекор қилинган шахсларга;
* касаба уюшмаси қўмитасининг штатдаги ходимларига, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_касаба қўмитаси таркибидаги тўгарак рахбарлари ва маданият ходимига;
* меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлигининг бошқа хил шикастланиши туфайли зарар етган собиқ ходимларга;
* меҳнатда майиб бўлиш, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига шикаст етиши сабабли вафот этган ходим қарамоғида бўлган ва зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга;
* фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар бўйича ишларни бажараётган шахсларга;
* касаба уюшмаси аъзоларига (касаба уюшмаси бюджети ҳисобидан бериладиган қўшимча имтиёзлар қисмида).

 1.4. Томонлар темир йўл транспортининг барқарор ишлаши ва узел ходимларининг фаровонлигимуҳим даражада бир-бири билан боғлиқлигини эътироф этади ва шунинг учун улар уйғун муносабатлар, ўзаро тушуниш ва ишонч муҳитини яратиш ва қўллаб-қувватлашдан манфаатдордир.

 1.5. Томонлар ходимларнинг турмуш даражаси ва ижтимоий ҳимояланишини ошириш мақсадида мазкур жамоа шартномаси мажбуриятларини тўлиқ амалга оширилишини таъминлаш учун мунтазам равишда чора-тадбирларни амалга ошириб боришга келишиб олдилар.

1.6. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли қарори билан тасдиқланган «Касаначилик тўғрисида Низом»га биноан мазкур Шартноманинг иш ҳафтаси муддатига (4.1-банди), тунги вақтдаги ва кечки сменадаги иш учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақга, иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақга оид меъёрий қоидалари касаначиларга нисбатан татбиқ этилмайди.

1.7. Шартномага ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тарафларнинг ўзаро розилиги билан Меҳнат кодексида уни тузиш учун белгиланган тартибда амалга оширилади.

1.8. Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар мазмунига қилинган ишораларнинг барчасида уларнинг мазкур Шартномани тузиш чоғидаги таҳрири назарда тутилган.

1.9. Иш берувчи барча ходимларни, шу жумладан, ишга янги қабул қилинган ходимларни жамоа шартномаси, шунингдек Корхонанинг Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб қабул қилинган бошқа локал ҳужжатлари билан таништириш, жамоа шартномаси мазмунига ва бажарилиши шартларига оид маълумотлар ошкоралигини (мажлислар, конференциялар, масъул ходимлар ҳисоботлари, ахборот стендлари, тармоқ нашрлари ва ҳоказолар орқали) таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

**II. ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ**

2.1. Тарафлар меҳнат вазифаларининг ҳалол ва сифатли бажарилиши ходимлар фаровонлигининг негизи эканлигини эътироф этадилар.

2.2. “Ўзбекистон Республикасини 2017-2021 йилларда ривож-лантиришнинг бешта устивор йўналишлари бўйича ҳаракатлар стратегияси”га мувофиқ Томонлар ишлаб чиқариш харажатларини камайтириш, маҳсулот таннархини пасайтириш ҳамда Корхона шаънига путур етказиш қалтисликларини олдини олиш буйичачора-тадбирлар амалга оширилишига ҳар томонлама кўмаклашиш мажбуриятини олган ҳолда тарафлар:

Инвестиция мухитини, жумладан, корхоналар, хорижий инвесторлар инвестицияларини рағбатлантириш, ишлаб чиқариш ва инфратузилмани модернизация қилиш ҳамда ривожлантиришга маблағ сарфлаётган хўжалик субъектларини рағбатлантириш механизмларини такомилаштириш ҳисобидан янада яхшиланишини таъминлайдиган аниқ мақсадли чора – тадбирларни ҳаётга тадбиқ этиш.

Тасарруфдаги таълим муассасалари ўқув дастурларига “Халқаро ва миллий мехнат стандартлари” мавзусида таълим курсларини киритиш.

Ташқи ва ички бозорларда товарлар ва хизматлар рақобат-бардошлигини таъминлайдиган маҳсулотларнинг (ишларнинг, хизматларнинг) ва технологияларининг тубдан янги турларини чиқаришни ривожлантириш;

Энергия ва ресурслар сарфини пасайтириш, энергияни тежовчи технологияларни ишлаб чиқаришга кенг жорий этиш, қайта тикланадиган энергия манбаларидан фойдаланишни кенгайтириш, меҳнат унумдорлигини ошириш;

Хомашё, материаллар ва бутловчи қисмларни етказиб берувчи ташкилотлардан меҳнат соҳасидаги асос солувчи тамойиллар ва ҳуқуқлар (касаба уюшмаларига бирлашиш ва жамоа музокараларини олиб бориш ҳуқуқи, болалар меҳнати мажбурий меҳнатни тақиқлаш, тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш, меҳнат муносабатлари соҳасида камситмаслик принциплари)га риоя этилишини талаб қилиш хусусида келишиб олдилар.

**2.3. Корхона фаолиятини яхшилаш мақсадида Иш берувчи:**

а) Корхона муваффақиятли фаолият юритишига, меҳнат маданияти ва интизоми кўтарилишига эришиш, ходимларнинг касб маҳоратини ошириш, тариф ставкалари ва ишбай баҳоларнинг амалдагиларига нисбатан пасайишига йўл қўймаслик;

б) ишлаб чиқариш дастурини бажариш учун меҳнат жамоасини моддий-техник ресурслар ва молиявий маблағлар билан ўз вақтида таъминлаб бориш;

в) меҳнат унумдорлигини юксалтириш, илғор тажрибани ўзлаштириш, фан ва техника ютуқларини амалиётга жорий этиш учун барча шарт-шароитларни яратиш;

г) ишлаб чиқариш дастурининг бажарилиши, Корхонанинг молиявий аҳволи ва олинган фойданинг ишлатилиши ҳақида меҳнат жамоасини мунтазам хабардор қилиб бориш;

д) Корхонанинг ўзида, зарур ҳолларда эса таълим муассасаларида ходимлар учун касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака ошириш ишларини олиб бориш (Касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака оширишнинг шакллари ҳамда бундай ўқувларни ташкил этиш шартлари, тартиби, зарур касблар ва мутахассисликлар рўйхати тегишли Низомда белгилаб қўйилади;

е) касаначилик меҳнатини самарали ташкил этиш мақсадида касаначи билан тузилган меҳнат шартномасидаги ишларни бажариш учун зарур ускуналар етказиб бериш ва уларга техник хизмат кўрсатиш тизимини ташкил этиш, асбоблар, жиҳозлар, материаллар ва яримфабрикатлар билан таъминлаш, касаначиларни мажбурий тарзда техника хавфсизлигига ўқитиш ва ҳоказоларни назарда тутувчи барча шарт-шароитлар яратиш;

ж) жамоа шартномасини тузишга, унинг бажарилиши устидан назоратни йўлга қўйишга, шунингдек Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида, бошқа қонунларида, Корхонанинг таъсис ҳужжатларида, жамоа келишувларида ҳамда мазкур жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа масалаларга оид маълумотларни касаба уюшмаси қўмитасига тақдим этиб бориш;

з) белгилаб қўйилган меҳнат тартиби доирасида Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорлик қилиш, ўзаро таклифлар ва талабларни ўз вақтида кўриб чиқиш, меҳнат низоларини музокара йўли билан ҳал этиш;

и) Корхонани бошқаришда ходимларнинг амалдаги қонунларга зид бўлмаган шакллардаги иштирокини таъминлаш учун шарт-шароитлар яратиш;

к) Касаба уюшмаси қўмитаси вакиллари Корхонанинг бошқарув органлари, ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи комиссиялар таркибига киритилишига кўмаклашиш;

л) Корхонага қарашли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

м) рационализаторликни ривожлантириш;

н) Корхонанинг иш самарадорлиги юксалишига, хомашё, материаллар, энергия ва бошқа ресурслар иқтисод қилинишига катта ҳисса қўшаётган ходимларни рағбатлантириб бориш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

**2.4. Касаба уюшмаси қўмитаси:**

а) ижтимоий-меҳнат муносабатларига оид масалаларни, шунингдек ишлаб чиқариш ва ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал этишда ходимлар номидан иш кўриш;

б) Ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи комиссиялар таркибига касаба уюшмаси қўмитаси вакилларни киритиш;

в) Меҳнат унумдорлигини юксалтириш, ишлар барқарорлиги ва самарадорлигини оширишга, янги техникаларни татбиқ этишга, меҳнат ва технологик интизомни мустаҳкамлашга, поездлар ҳаракати хавфсизлигини таъминлашга, ташилаётган юкларни сақланишига ёрдам бериш.

 Иш берувчи билан биргаликда илғорларни рағбатлантириш тизимларини ўрнатиш орқали Корхонанинг барқарор фаолият кўрсатишига кўмаклашиш;

г) меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларини такомиллаштириш, Корхонани бошқариш, жамоа шартномаси мажбуриятларини бажариш, ходимларнинг меҳнат шартномасидаги вазифаларни тўлиқ ва сифатли бажаришларига кўмаклашувчи ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг жорий ва истиқболли режа ҳамда дастурларини қабул қилиш каби масалалар юзасидан жамоа музокараларини олиб бориш бўйича таклифларни Иш берувчига киритиб бориш;

д) ходимларнинг рационализаторлик ва ихтирочилик ишларида иштирок этишларига кўмаклашиш;

е) мамлакатни модернизациялаш ва янгилаш, демократик ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамиятини қуриш борасидаги устувор дастурлар бажарилишини мониторинг қилиш ишларида иштирок этиш;

ж) тармоқ кўрик-танловларида иштирок этиш учун номзодлар бериш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

**2.5. Ходимлар:**

а) ўз меҳнат вазифаларини ҳалол ва оғишмай бажариш, иш берувчининг қонуний фармойишлари ва буйруқларини ўз вақтида ва сифатли ижро этиш;

б) ишлаб чиқариш самарадорлигини юксалтиришга, маҳсулот (ишлар, хизматлар) сифати яхшиланишига, меҳнат унумдорлиги ўсишига, ресурслар иқтисод қилинишига кўмаклашиш, ўз ҳамкасбларининг ишлаб чиқаришдаги илғор тажрибасидан фойдаланиш;

в) «Наврўз» ва «Мустақиллик» байрамлари арафасида мақсадли умумхалқ хайрия ҳашарларида иштирок этиш.

**III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ**

3.1. Ходим ва Иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа норматив ҳужжатлар ( жамоа шартномаси) қоидаларига асосан ёзма равишда тузилган меҳнат шартномаси билан тартибга солинади. Ишга қабул қилинган шахслар иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитасида таништирув суҳбатидан ўтказилади.

3.2. Ишга қабул қилиш, шунингдек:

а) меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга биноан лавозимларни эгаллаш танлов асосида амалга ошириладиган ишларга танлов асосида (Танлов тўғрисидаги Низом Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб тасдиқланади);

б) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли Қарори билан тасдиқланган «Иш берувчининг буюртмаси бўйича касаначи томонидан ишларни бажариш (хизматлар кўрсатиш) учун Намунавий меҳнат шартномаси»га мувофиқ касаначи томонидан Иш берувчининг буюртмасига биноан ишларни бажариш (хизматлар кўрсатиш) учун тузилган меҳнат шартномаси асосида;

в) маҳаллий меҳнат органлари ва бошқа органлар томонидан юбориладиган шахсларни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда квота иш ўринларига ишга жойлаштириш орқали амалга оширилиши мумкин.

3.3. Мутахассислигига, малакасига ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар тўла-тўкис иш билан таъминланади.

3.4. Меҳнат шартномасини Иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш фақатгина касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розлигини олиб амалга оширилади (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно).

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ушбу масаладаги ёзма тақдимоти Касаба уюшмаси қўмитасида Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 2016 йил 19 апрелдаги 2-11 сон қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби” асосида кўриб чиқилади.

3.5. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш Корхонада мавжуд бўлса, Иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак. Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати ходим ва Иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнатга ҳақ тўлаш бажарилаётган ишга мувофиқ амалга оширилади.

Қуйидагилар ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар деб ҳисобланади:

3.5.1. бетоб оила аъзосини парваришлаш зарурияти;

3.5.2. ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

3.5.3. молиявий қийинчиликлар;

3.5.4. аввалги иш жойида ходимнинг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи омиллар вужудга келиши;

3.5.5. ҳомиладор аёллар;

3.5.6. икки ёшгача фарзанди бор бўлган аёллар;

3.5.7.Ногирон фарзанди бор бўлган ота – оналар;

3.5.8 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.6. Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш ҳолати юзага келиши муносабати билан Иш берувчининг ташаббусига кўра ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади.

Ишлаб чиқариш, ташкилий-техник тусдаги ёки бошқа объектив сабабларга кўра ишнинг вақтинча тўхтатилиши бекор туриб қолиш деб ҳисобланади.

Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун ишлаб чиқариш зарурияти деб қуйидаги ҳолатларда бажарилиши лозим бўлган тезкор ва кечиктириб бўлмайдиган ишлар ҳисобланиши мумкин:

3.6.1. бошқа ходимнинг ишда вақтинчалик ҳозир бўлмаган даврида (ўқув сессиясига, меҳнат таътилига ва ҳақ тўланмайдиган таътилга кетиши, вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлиги сабабли);

3.6.2. табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ҳодиса, поездлар харакат хавфсизлиги, табиий офат ва бошқа фавқулодда ҳодисаларнинг олдини олиш ёки уларнинг оқибатларини бартараф этиш зарурияти юзага келганда;

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар муддати ишлаб чиқариш заруриятини келтириб чиқарган омилларни бартараф этиш вақти ёки бекор туриб қолинишининг бутун даври билан белгиланади. Барча ҳолларни жамлаб ҳисоблаганда Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси йил давомида 60 кундан ошмаслиги лозим.

Ходим Иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб, лекин аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади.

3.7. Иш берувчи ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида камида \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ой
 (камида икки)

олдин тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига ахборот тақдим этиш, ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга ошириш мажбуриятларини ўз зиммасига олади. Иш берувчи, шунингдек камида икки ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига ҳам маълум қилиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

Корхона ходимларининг рўйхатдаги сонидан камида \_\_\_\_ фоизининг бир вақтнинг ўзида ишдан озод этилиши ходимларнинг оммавий равишда ишдан озод этилиши деб ҳисобланади.

3.8. Иш берувчи қисқартирилаётган ходимларни қайта тайёрлаш ва қайта ўқитиш ишларини ташкил этиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

3.9. Ходимлар сони қисқартирилаётганда қисқартириш оқибатларини юмшатишга қаратилган қуйидаги чоралар назарда тутилади:

а) ишдан бўшатиб олинган ходимларни иш билан таъминлаш учун кичик бизнес субъектларини таъсис этиш;

б) ўриндошликни, вақтинча ишлайдиган ходимлар сонини чеклаш, бир неча касбда ишлашни тақиқлаш, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича бажариладиган ишларни жамоанинг ўзига бериш;

в) ходимларнинг хоҳишига кўра уларга иш ҳақи сақланмаган ҳолда қисқа муддатли таътиллар бериш;

г) қисқартириш тўғрисидаги огоҳлантириш амал қилаётган даврда ходимнинг ўз хоҳиши билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишини томонлар келишувига биноан огоҳлантириш муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация тўлаш билан амалга ошириш;

д) юридик шахсларнинг тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида  бўшатиб олинаётган ходимларнинг малакасини ўзгартириш ва бошқа касбга ўргатиш учун бандликка кўмаклашиш Маркази билан шартнома тузиш ва қайта ўқитиш ва тайёрлаш ишларини амалга ошириш;

е) ходимлар сонини бажарилаётган ишлар хажмига мувофиқлаштириш, тармоқни ислоҳ этиш, технологик жараёнларни такомиллаштириш муносабати билан пайдо бўладиган нохуш оқибатларни юмшатиш мақсадида меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантириш олган ходимга огоҳлантириш муддати давомида ўзига қулай вақтда бошқа иш қидириши учун ҳафтада бир кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқини бериш.

3.10. Касаба уюшмаси иш берувчининг кутилаётган ходимлар сонини (штатини) қисқартириш ёки кўпчилик учун меҳнат шароитларини ўзгартириш тўғрисидаги хабарини 10 кун муддат ичида касаба уюшма ташкилоти йиғилишида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 92, 103- моддаларини ҳисобга олган ҳолда, меҳнат жамоасида ижтимоий кескинликни юмшатиш таклифларини ишлаб чиқади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 103-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган ходимлар тоифаларига берилади.

Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда қуйидагиларга афзаллик берилади:

1) қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;

2) оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга;

3) мазкур корхонада кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;

4) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларида тегишли мутахассислик бўйича малакасини ошираётган ходимларга ва ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларини тамомлаган шахсларга ўқишни тугатгандан сўнг мутахассислиги бўйича ишлаётган тақдирда икки йил давомида;

5) мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлиб қолган ёки касб касаллигини орттирган шахсларга;

6) уруш ногиронлари, уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга;

7) атом объектларидаги фалокатлар оқибатида келиб чиққан оширилган радиация нурланиши билан боғлиқ нурланиш касаллиги ва бошқа касалликларга чалинган ёки шундай касалликларни бошидан кечирган шахсларга; ногиронлиги атом объектларидаги фалокатлар муносабати билан бошланганлиги аниқланган ногиронларга; ана шундай фалокатлар ва ҳалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчиларига, шунингдек мазкур зоналардан эвакуация қилинган ёки кўчирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга.

3.11. Агар ходимлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 103 - моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмасалар, у ҳолда ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган қуйидаги ҳолатлар инобатга олинади:

а) ногиронлик;

б) пенсия ёшига яқинлашиб қолганлик (аёллар 53 ёш, эркаклар 58 ёш);

в) ишлаётган ёлғиз онанинг қарамоғида 14 ёшга тўлмаган болалар мавжудлиги;

г) ноирон фарзандларни тарбия қилаётганлиги;

д)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.11.1.Штатлар сони қисқартирилганда, нафақа олди ёшдаги ходимларни, нафақагача 5 йил ва ундан камроқ вақт қолганда, агар улар темир йўл транспортида камида 10 йил ишлаган бўлсалар ишга жойлаштирилади.

3.11.2. Штатлар қисқартирилганда нафақага чиқишлари учун икки йил ва ундан камроқ вақт қолган ходимларни бўшатишга йўл қўймайди.

3.12. Касаба уюшмалари темирйўлчиларнинг иқтисодий ва касб манфаатларини ҳимоялаш ишларни ўтказиш,  Ўзбекистон Республикаси Меҳнат  кодекси талабларига риоя этилишини таъминлаш назоратини амалга ошириш, зарур бўлганда бепул юридик ёрдам кўрсатиш.

3.13. Дам олиш кунларида ишга жалб этиш ушбу Меҳнат Кодекснинг 220-моддаси бешинчи қисмида ва 228, 245-моддаларида белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

3.14. Ишлаб чиқариш-техник жиҳатдан тўхтатиш мумкин бўлмаган ва объектлар хавфсизлигини таъминлаш ҳамда кечиктириб бўлмайдиган таъмирлаш ва юклаш-тушуриш ишларида Иш берувчининг фармойиши билан ходимларни байрам (дам олиш) кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина йўл қўйилади:

3.15. Инвестиция, маҳаллийлаштириш, саноатни ривожлантириш ва бошқа дастурлар ҳисобига янги иш ўринлари яратиш мақсадида тасдиқланган давлат параметрларини ўз вақтида амалга оширилиши таъминлаш;

Прогноз кўрсатгичлари бажарилишини таъминлаш, меҳнат шартномалари асосида илгари яратилган иш ўринларини сақлаб қолиш, касаначилик иш ўринларини яратиш ва фаолият соҳасини имкон қадар кенгайтириш.

3.16. Касаба уюшма қўмитаси иш билан таъминлашнинг ҳолати ва иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига Корхонада риоя этилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 8-моддаси).*

3.17. Ариза ва шикоятларни ўз вақтида кўриб чиқиш, уларни ҳисоби ва таҳлилини амалга ошириш, ишлаётганларнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилишини бартараф этиш ва хуқуқ бузилишига йўл қўймаслик бўйича тезкор чоралар қабул қилиш. Шу масалалар юзасидан   алоқадор раҳбарларни эшитиш, касаба уюшма фаоллари ўқувини ташкил этиш, меҳнат низоларини кўриб чиқиш бўйича идораларда, шу жумладан судда, корхона ходимларининг манфаатларини ҳимоя қилиш.

**IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ**

4.1. Корхонада иш ҳафтасининг қуйидаги муддатлари қабул қилинади:

а) нормал меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақти – 40  соатдан ортиқ бўлмаган ҳолда;

б) 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимлар учун - 36 соат;

в) I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар учун - 36 соат;

г) ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўзбекистон Республикаси Мехнат муносабатлари ва бандлик вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғликни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган услубиёти асосида - 36 соатдан ортиқ бўлмаган муддат белгиланади.

4.2. Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар ҳамда меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақти муддатининг чегараси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли Қарори билан белгиланади.

4.3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 229-моддасида назарда тутилган ҳолларда, шунингдек қуйидаги асослардан бири мавжуд бўлганда ходимнинг илтимосига кўра унга тўлиқсиз иш вақти белгилаб қўйилиши шарт:

а) оила аъзоларидан бирининг бетоблиги;

б) ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

в) профилактик даволаниш зарурияти;

г) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар туфайли ходимлар сони қисқаришининг олдини олиш;

4.4. Тўлиқсиз иш вақти шароитида ишлаш муддати ходим билан Иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Тўлиқсиз иш вақти режимидаги меҳнат учун ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

4.5. Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши ҳақида огоҳлантирилган ходимларга қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларга қўшимча равишда, ходимнинг илтимосига биноан Иш берувчи томонидан (иш ҳақи тўлиқ миқдорда сақлаб қолинган ҳолда) қисқартирилган иш куни ёки иш ҳафтаси ўрнатилади (ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари учун меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳоллар бундан мустасно).

4.6. Касаба уюшмаси билан келишилган ҳолда, иш вақти жамлаб ҳисобга олиниб ҳодимлар учун бир ойлик жадвал тузилади ва уч кун олдин ҳамма учун кўринарли бўлган жойларга илиб қўйилади.

Иш вақти жамлаб ҳисобга олинадиган ходимлар учун иш ҳақини тенглаштиришдаги хисоблаш даври - жорий календарь йили деб белгиланади.

Иш вақти (смена) муддати суткасига ўн икки соат миқдорида белгилаб қўйилган корхоналарда иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинади ва ойлик балансига риоя этилади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш хусусида белгиланган чеклашларга (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 220-моддасининг бешинчи қисми ва 228, 245-моддаларига) риоя қилган ҳолда жорий этилади.

 Иш вақтидан ташқари ишлар, ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида иш ҳақи тўланади. (Меҳнат кодексининг 157-моддаси)

Иш вақтини жамлаб хисобга олганда иш соатларининг асоссиз ошишига йўл қўйганлик учун корхона рахбари ва кадрлар бўлими ходимлари шахсан жавобгар бўлади.

4.7. Поездлар ҳаракати хавфсизлиги билан боғлиқ ишларда фаолият юритаётган ходимларни иш вақтида (хашарларга) жалб қилишга йўл қўйилмайди.

Мазкур тоифадаги ходимлар учун сменада 12 соатдан кўп бўлмаган ва сменадан сўнг дам олиш вақтининг муддати 12 соатдан кам бўлмаган ҳолда белгиланади.

4.8. Бевосита йўловчиларга, юк ташишга, техник воситалар ва бошқа қурилмаларга хизмат кўрсатувчи алоҳида ходимлар учун иш куни (сменаси) икки қисмга бўлинадиган (ишда икки соатдан ортиқ танаффус билан)иш куни (сменаси) сифатида жорий этиш. Смена (давридаги) ичидаги танаффус иш вақти этиб хисобга олинмайди.

4.9. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай шакли қўлланилганда иш вақти жамлаб ҳисобга олиниши режимида банд бўлган ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдори тенглаштирилиши кафолатланади (ҳисобга олинадиган давр якунлари бўйича тўғрилаб қўйиш шарти билан). Бунда ҳисобга олинадиган давр мобайнида иш соатларининг нормал миқдоридан кўп ишлаганлик учун иш вақтидан ортиқ ишлар учун ўрнатилган баҳоларга биноан ҳақ тўланади ёки ходимнинг хоҳишига кўра дам олиш куни (отгуль) берилади.

4.10. Йилнинг совуқ фаслларида очиқ жойларда ёки иситилмайдиган ёпиқ хоналарда меҳнат қилувчилар учун Иш берувчи томонидан Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларига асосан махсус танаффуслардан фойдаланиш имконияти берилади. Бунинг учун иш бажариладиган жойда махсус иситиладиган хоналар ташкил этилади. Ушбу танаффуслар иш вақти этиб хисобланади.

4.11. Ишдан ташқари вақтларда ишга жалб этиш фақат ходимнинг розилиги билан амалга оширилади.

4.12. Иш вақти кеч (соат 22.00 дан кейин) тамом бўлган ҳолларда Иш берувчи ходимларни ишга олиб келиш ва олиб кетиш мажбуриятини олади ва навбатчи транспорт воситаси билан таъминлайди.

4.13. Ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этиш алоҳида ҳоллардагина ҳамда қонун ҳужжатларида белгиланган чекловларни ҳисобга олган ҳолда, Иш берувчининг Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб қабул қилган ёзма фармойишига биноан амалга оширилиши мумкин.

Ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этишга қуйидаги асослар бўйича йўл қўйилади:

а) табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ҳодиса, табиий офат ва бошқа фавқулодда ҳодисаларнинг олдини олиш ёки уларнинг оқибатларини бартараф этиш зарурияти юзага келганда;

б) умумхалқ ҳайрия ҳашарларида иштирок этиш учун;

в)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4.14. Касаба уюшмалари билан келишилган ҳолда календар йили бошлангунга қадар узелнинг барча таркибий бўлинмаларида меҳнат таътили графиклари тузилади.

Жадвал бўйича белгиланган таътилдан фойдаланиш вақти ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга мувофиқ ўзгартирилиши мумкин.

4.15. Йиллик асосий таътил (қонун ҳужжатларига биноан асосий узайтирилган таътиллар ўрнатилган ходимлардан ташқари) барча ходимлар учун 15 ишкунидан иборат этиб белгиланади.

4.16. Қуйидаги ҳолларда қўшимча йиллик меҳнат таътиллари берилади:

а) Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган ишловчиларга 2-3 рўйҳатга киритилган мансаб ва касбларда ишловчи ходимларга, иш ўринлари атттестацияси материалларига кўра 3 иш кундан 12 иш кунигача; (1- илова)

б) асосий фаолият билан шуғулланувчи корхона ходимларига “Ўзбекистон темир йўллари” АЖ Ходимлари меҳнатида ҳақ тўлаш шароитлар тўғрисдаги Низомга мувофиқ меҳнатга ҳақ тўлаш гуруҳи томонидан ўрнатилган уч йил ва ундан кўп узлуксиз иш стажи мавжуд ҳар бир кейинги йил учун бир кундан,аммо уч кундан кўп бўлмаган ҳар йилги ҳақ тўланадиган таътил бериш.

Ходимга иш берувчи томонидан меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича махсус гурух тасдиқланганда, унга амалдаги узлуксиз темир йўлдаги ёки мутахасислик иш стажи бўйича хисобланган ҳолда, қўшимча таътил кунлар ўрнатилади.

Иш ҳақи сақланмаган холда бериладиган муддати икки хафтадан кўп бўлмаган таътиллар йиллик асосий таътилни олиш хуқуқини берувчи иш стажига киритилади.

Корхона бўлинмаларининг раҳбарлари, мутахасислари ва хизматчиларига улар меҳнати функцияларининг спецификацияси ва характеридан келиб чиқиб корхона раҳбари томонидан тасдиқланган рўйҳат асосида – 5 иш кунигача (2-илова).

4.17. Биринчи марта қонуний никохдан ўтган штат ходимларига иш хақи сақланадиган уч кунидан иборат қўшимча таътил бериш.

4.18. Яқин қариндошлари (отаси, онаси, турмуш ўртоғининг ота- онаси, эри, хотини, фарзандлари) вафоти ва дафин этилиши муносабати билан ходимга хақ тўланадиган уч кунлик таътил берилади.

4.19. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 144-моддасида кўрсатиб ўтилган ходимлар тоифаларидан ташқари қуйидаги ходимларга меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади:

а) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Махкамасининг 1997 йил 20 мартдаги 153-сонли Қарорига асосан ижтимоий аҳамиятга молик касаллик бўйича ҳисобда турган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парваришлаётган ходимларга;

в) Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 18 майдагиПФ-3878-сон Фармонига биноан тижорат банкларидан ипотека кредитини олган ёш оилалар вакилларига;

г) ишлаётган пенсионерларга;

4.20. Мехнат таътил учун ҳақ тўлашни кечиктирмасдан, мехнат таътили бошланишидан камида уч кун олдин амалга оширилади.

4.21. Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан Иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади, у ўн икки ойлик давр мобайнида жами уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

4.22. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 150-моддасида кўрсатиб ўтилган ходимлар (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 ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда 14 календарь кунгача таътил берилади:

а) бетоб оила аъзосини парваришлаётган шахсларга;

б) 30 ёшгача бўлган ёш оила аъзоларига;

в) ишлаётган пенсионерларга;

г) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

д) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

е) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

ж) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

4.23. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан, унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра, йиллик асосий ва қўшимча таътилларни бериб, ундан кейин меҳнат муносабатларини бекор қилиш мумкин. Бу ҳолда таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

**4.23а.** Бюджет ташкилотлари ҳамда молиявий имконияти етарли бўлганмаган нобюджет ташкилотларида:

“Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018  йил 12  ноябрдаги ПФ–5574-сонли «2019 йилда расмий саналарни нишонлаш даврида қўшимча ишланмайдиган кунларни белгилаш ва дам олиш кунларини кўчириш тўғрисида»ги Фармонига биноан 2019 йилнинг 2 январи, 22 марти, 2  сентябри қўшимча дам олиш кунлари деб ҳисобланади.

Қўшимча дам олиш кунлари ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлигини уч иш кунига қисқартириш ҳисобига қопланади, ҳар йилги меҳнат таътили даврида сақланадиган ўртача ойлик иш ҳақи миқдорини ҳисоблашда меҳнат таътилининг амалдаги давомийлиги ҳисобга олинади, унга 2019 йил 2 январь, 22 март ва 2сентябрдаги қўшимча дам олиш кунлари қўшилади.

Ҳар йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги қисқартиришни ҳисобга олган ҳолда ҳам йиллик таътил давомийлиги 15 иш кунидан кам бўлмаслиги таъминланади”.

**4.23б.** Молиявий аҳволи барқарор хўжалик ҳисобидаги ташкилотларда:

“Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018  йил 12  ноябрдаги ПФ–5574-сонли «2019 йилда расмий саналарни нишонлаш даврида қўшимча ишланмайдиган кунларни белгилаш ва дам олиш кунларини кўчириш тўғрисида»ги Фармонига биноан 2019 йилнинг 2 январи, 22 марти, 2  сентябри қўшимча дам олиш кунлари деб ҳисобланади.

Юқорида кўрсатилган қўшимча дам олиш кунларининг берилишимуносабати билан ходимларнинг йиллик асосий ва қўшимча таътиллари давомийлиги ўзгармайди”.

**5.21.** Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 12 ноябрдаги ПФ–5574-сонли «2019 йилда расмий саналарни нишонлаш даврида қўшимча ишланмайдиган кунларни белгилаш ва дам олиш кунларини кўчириш тўғрисида»ги Фармонига биноан 2019 йилнинг 2 январи, 22 марти, 2 сентябри қўшимча дам олиш кунлари деб ҳисобланади.

**V. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР
ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ**

5.1. Корхонада меҳнатга ҳақ тўлашнинг икки хил шакли қўлланилиши мумкин

5.1.1. Вақтбай шакли, бунда вақтбай - мукофотли (ёки оддий вақтбай) меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларидан фойдаланилади.

5.1.2. Мехнат меъёри, тариф сеткаси, ишбай баҳолаш касаба уюшма қўмитаси билан келишилади.

5.2.  Корхонанинг асосий фаолияти билан боғлиқ бўлган ходимлар учун тариф ставкалари ва лавозим маошлари “Ўзбекистон темир йўллари” АЖ ходимларига ҳақ тўлаш шартлари тўғрисида”ги Низомга мувофиқ белгиланади.

Календар иш стажи ичида ўзгариш бўлганида, ходимларга ҳақ тўлаш группаси қайта кўриб чиқилади, янги группа бўйича тўлов кеийнги ойдан бошлаб амалга оширилади.

5.3. Корхонада энг паст лавозимдаги ходимларнинг тариф сеткасининг 1-разряди (тариф коэффициенти - камида 2,476) бўйича тарификация қилиниши таъминланади.

5.4. Иш ҳақини тўлаш муддатлари:

* ойнинг биринчи ярми учун - жорий ойнинг 25 санасида;
* ойнинг иккинчи ярми учун - кейинги ойнинг 15 санасида.

Ҳақ тўланадиган кун дам олиш куни ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади.

Ойлик маошларни бериш муддатларини бузган раҳбарларга касаба уюшма ташкилотлари талаби бўйича интизомий таъсир чораларни қўлланиши мумкин.

Ҳар бир ходим тегишли даврда унга тўланадиган иш ҳақининг таркибий қисмлари, ушлаб қолинган пул миқдорлари ва унинг асослари, шунингдек тўланадиган умумий пул суммаси тўғрисида ёзма шаклда хабардор қилинади.

5.5. Ходимнинг розилиги билан иш хақининг бир қисми ёки тўлалигича унинг пластик карточкасига ўтказиб берилади.

5.6. Ходимга ҳақ тўлаш мазкур Шартноманинг 5.4-бандида белгиланган муддатларга нисбатан кечиктирилганда қуйидаги чоралар кўрилади:

5.6.1. хизмат кўрсатувчи банкнинг айби билан содир бўлганда – Иш берувчи (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 22 июндаги 264-сонли Қарори асосида тузилган банк ва мижоз ўртасидаги хизмат кўрсатиш шартномасига биноан) банк раҳбариятига жарима ундириш тўғрисида талабнома киритишни ва ундирилган жаримани меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишга йўналтиришни ўз зиммасига олади;

5.6.2. муддати ўтган дебитор қарздорлик мавжудлиги сабабли кечиктирилиш содир бўлганда - Иш берувчи дебитор қарзларни жарималар, пенялар билан бирга ундиришни ва ундирилган маблағни меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишга йўналтиришни ўз зиммасига олади;

5.6.3. кечиктирилиш депозит рақамида маблағнинг йўқлиги сабабли содир бўлганда - Иш берувчи тижорат банкидан кредит олиб меҳнат хақини тўлашни ўз зиммасига олади (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартдаги 88-сонли Қарорига биноан ).

5.7. Иш берувчи меҳнатга ҳақ тўлаш ва меҳнатни меъёрлаштиришга оид локал ҳужжатларни, шунингдек уларни жорий этиш тартибини Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб олади.

5.8. Бажарилган иш ҳажмлари ва молиявий имкониятларни хисобга олган ҳолда мукофотлаш тўғрисидаги тасдиқланган Низомларга асосан ходимларга, мутахассисларга, рахбарларга, касаба уюшмаси аппарати ходимлари ҳамда асосий ишидан озод этилган касаба уюшма ходимларига хар ойлик ёки хар чораклик пул мукофотлари тўлаб борилади.

5.9. ЎТЙ АЖ раҳбарияти ўрнатган тартибда устама, қўшимча(тунги вақтдаги иш, байрам кунларида, иш вақтидан ташқари ишлаганлик, кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда), шу жумладан чўл ва сувсиз жойларда ишлаганлик учун туман коэффицентларини (1992 йил 29 апрелдаги ВМФ № 210), шунингдек мукофот ва рағбатлантирувчи тўловларни қўлланилади.

5.10. Корхонада иш ҳақига қуйидаги устама ва қўшимча тўловлар ўрнатилади:

- Бригадага раҳбарлик қилганлиги учун:

\_\_\_(кўпи билан 10 нафаргача) нафар одамгача – тариф ставкасининг \_\_\_(камида 10%) % миқдорида,

\_\_\_ (кўпи билан 11 нафаргача) нафар ва ундан кўп одамга – \_\_\_(камида 15%) % миқдорида;

Юк машинаси ва енгил автомобиль, автобуслар ҳайдовчиларига тоифалари учун:

1. тоифа учун – тариф ставкасидан (камида 25% миқдорда) \_\_\_\_% миқдорида;
2. тоифа учун – тариф ставкасидан (камида 10% миқдорда)\_\_\_\_% миқдорида;

Корхоналардаги ҳамда станциялардаги локомотив машинистлари, бош кондукторлар ва поездларни тузувчиларга бир ўзи ишлагани учун бир шахс сифатида тариф ставкасига қуйидаги миқдорда қўшимча ўрнатиш:

- олий классли белгиланмаган ва биринчи класс станцияларида тариф ставкасининг (камида 25% миқдорда)\_\_\_% миқдорида;

- қолган станцияларда тариф ставкасининг (камида 15% миқдорда)\_\_\_% миқдорида;

 - ҳаракатдаги составни таъмирлаш, шунингдек, йўлларни, сунъий иншооатларни ва бошқа техник воситаларнинг жорий сақлаш ва йўллар таъмири билан банд бўлган усталарга тариф ставкасининг (ойлик маошларининг камида 5% миқдорида) \_\_\_% миқдорида хар ойлик қўшимча ҳақ белгиланади.

5.11. Малака тоифасига эга бўлган машинистларга хамда локомотивларни бошқариш гувохномаси бўлган локоматив машинистлари ва ёрдамчиларига қуйидаги миқдорда ойлик устама хақ тўланади: (тариф ставкасига нисбатан фоизларда)

|  |  |
| --- | --- |
| Тоифалар | Локомотивларни бошқариш гувоҳномаси бўлганда |
| Бир турдаги тортиш кучи | Икки турдаги тортиш кучи |
| 1 - тоифали локомотив машинистига | Камида 15 | Камида 20 |
| 2 - тоифали локомотив машинистига3 - тоифали локомотив машинистига | Камида10Камида5 | Камида 15Камида 10 |
| Локомотивларни бошқариш гувоҳнома бўлган локомотив машинистлари ёрдамчиларига  | Камида5 | Камида 10 |

Локомотив машинистлари малакасининг даражаси учун устама ва локомотивларни бошқариш гувоҳномаси бўлган локомотив машинисти ёрдамчисига тўланадиган устама ҳақи тариф ставкаси ҳисобидан амалдаги ишлаган вақти учун ҳисобланади.

 5.12. Корхона штатидаги ходимлари ва касаба уюшмасининг асосий ишидан озод қилинган, “Фахрий темирйўлчи” белгиси билан тақдирланган ходимларга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам ойлик иш ҳақининг (камида 100%) миқдорида хар ойлик қўшимча хақ тўлаш.

“Фахрий темирйўлчи” белгиси билан тақдирланган ходимлардан давлат ва жамият бошқарувининг юқори лавозимларига(рахбар лавозимларга) тайинланганда (сайланганда) Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам ойлик иш хақининг (камида 100%) миқдорида хар ойлик қўшимча хақ тўлаш ходимнинг охирги ишлаб кетган корхона хисобидан амалга оширилади(тақдирланганлар рўйхати сақланган ҳолда).

 “Фаҳрий темирйўлчи” белгиси билан тақдирланган корхона ва ташкилотлар, шунингдек собиқ Ўрта Осиё темир йўл таркибий бўлинмаларидан пенсияга чиққан ишламайдиган пенсионерларга пенсиясига Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам ойлик иш ҳақининг (камида 100%) миқдорида хар ойда қўшимча тўлов тўланади.

5.13 Тунги вақтдаги иш учун – бир ярим баравар миқдорда,миқдорда ҳақ тўланади;

5.14. Байрам ва дам олиш кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. (МК 130, 131 ва 157-моддалари).

5.15 Ўзбекистон Республикаси бўйлаб хизмат сафарлари учун тўланиладиган компенсациялар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 171-моддасига ҳамда (Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 2003 йил 24 июлда 83 ва №7/12-сон қарор билан тасдиқланиб, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2003 йил 29 августда 1268-рақам билан рўйхатга олинган) «Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқнома»га асосан қуйидагиларни ўз ичига олади:

 а) йўл кира харажатлари норматив асосида;

б) хизмат сафари жойида уч марталик овқатланиш ва турар жойи ташкил қилинган ҳолларда суткалик харажатлар тўланмайди. Транспорт харажатларини қоплаш 2003 йил 29 августдаги Ўзбекистон Республикаси ҳудудига хизмат сафари тўғрисидаги 1268-сонли йўриқномага мувофиқ амалга оширилади.

5.16. Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсациялар (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2015 йил 19 ноябрда 2730-сон билан рўйхатга олинган Ўзбекистон Республикаси молия вазирининг 2015 йил 19 октябрдаги 92-сон буйруғи билан тасдиқланган) “Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисидаги Низом”га биноан амалга оширилади;

5.17. Иш берувчининг таклифига биноан ходим бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда унинг қуйидаги қўшимча харажатлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 171,172,173-моддаларига асосан тўлаб берилади.

а) кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;

б) янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;

в) ходим томонидан Иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар.

5.18. Вахта услубидаги иш учун (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1998 йил 28 ноябрда 551-рақам билан рўйхатдан ўтказилган «Узоқ масофада жойлашган ва ўта муҳим объектлардаги қурилиш-монтаж ишлари бажарилишининг вахтали услуби ҳақидаги Низом»га биноан) корхона рахбари томонидан белгиланган тўлиқ бажарилган график учун, иш хақи фондидан чиқмаган ҳолда Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақининг бир баробари миқдорида тўланади. Вахта услуби ахоли яшайдиган худудлардан узоқда жойлашган темир йўл транспорти ходимларининг иш шароитидан келиб чиқиб, эксплуатация фаолиятини юритиш мақсадда ҳам қўлланилади.

5.19. Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун келтирилган камайтирилган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади.

5.20.Мехнатга хақ тўлаш фондининг тариф қисми ва тарифга қўшимча қисми ўртасидаги мақбул нисбатни жамоа шартномаси воситасида ўрнатилишини таъминлаш.

5.21. Ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашга, улар малакасини оширишга, шунингдек ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилишга (асосий ишидан озод этилиб ёки озод этилмасдан) жалб этилган юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассислар меҳнатига ҳақ тўлаш Низомга биноан амалга оширилади.

5.22. Иш берувчининг кўрсатмасига биноан иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш чоғида (малака ошириш, шу жумладан ихтисослаштиришга ўқиш, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишида қатнашиш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш, навбатчилик, дарслар ўтказиш, турли тадбирларда иштирок этиш ва бошқа ҳолларда) ходим ўз асосий ишидан озод этилади.

Агарда юқорида кўрсатилган тадбирлар иш вақтида ўтказилса, бу ҳолда ходимнинг ўртача иш хақи сақланиб қолинади, мазкур тадбирлар ишдан ташқари вақтда ўтказилса, ходимга сарф қилинган вақтига мутаносиб қўшимча дам олиш вақти берилади.

 Қишлоқ хўжалиги ишларига жалб қилинган ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақлаб қолинади.

**VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ**

6.1. Ходимлар томонидан меҳнат вазифаларининг бажарилиши меҳнат шартномалари, таркибий бўлинмалар тўғрисидаги низомлар, мансаб йўриқномалари, Корхона Низоми ҳамда Ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан таъминланишини ва назорат қилинишини тарафлар ўз зиммасига оладилар.

Ички интизомни белгиловчи ҳужжатлар ходимларга таништирилиши Иш берувчининг мажбурияти ҳисобланади. Интизом қоидалари билан таништирилмаган ходимга мазкур қоидаларнинг бузилиши важи билан интизомий жазо чоралари қўлланилиши мумкин эмас.

**6.2. Иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси:**

6.2.1. ходимларни ишдаги муваффақиятлари учун тармоқ ва давлат мукофотларига тақдим этишни;

6.2.2. ходимларни меҳнатдаги ютуқлари учун пул мукофотлари, ташаккур эълон қилиш, қимматбаҳо совғалар, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган ҳамда “Ўзбекистон темир йўллари” АЖ санаторийлари, дам олиш уйларига ҳамдаЎзбекистон Республикаси ҳудудидан ташқари чет элда жойлашган санаторийлар ва дам олиш уйларига йўлланмалар тақдим этиш йўли билан рағбатлантириши мумкин.

6.3. Иш берувчи ва Касаба ушмасининг тавсиясига асосан узелнинг штат ходимлари ва асосий ишидан озод этилган касаба ушмаси ходимларига:

50 ёш, 55 ёш(фақат аёллар), 60 ёшлик юбилей санасига етган ва юбилей ёшигача 10 йилдан кам бўлмаган узлуксиз иш стажига эга бўлганларга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 5 баравари миқдорида пул мукофоти билан мукофотлаш;

10 йилдан кам бўлмаган узлуксиз иш стажига эга бўлиб, ЎТЙ АЖ бўлинмаларидан пенсияга кетган ва 60 йиллик юбилей санасига етган барча пенсионерларга Ўзбекистон республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 5 баравари миқдорида моддий ёрдам кўрсатиш;

 “Фахрий темирйўлчи” белгиси билан тақдирланган ходимларга бериладиган бир марталик мукофот ёки моддий ёрдам миқдори 50% га оширилади.

6.4. Касаба уюшмаси қўмитаси ички меҳнат тартиби қоидаларига, меҳнат интизомига риоя этилишига, меҳнат вазифалари ўз вақтида ва сифатли бажарилишига кўмаклашиб боради.

6.5. Ходимлар ички меҳнат тартиби қоидаларига, ўрнатилган меҳнат режимига, меҳнат интизомига ва дресс-кодга риоя қилишлари шарт.

6.6. Корхонанинг белгиланган формадаги кийимларни олишга ва кийишга ҳуқуқи бўлган барча ходимлари, уларни харид қилиш учун белгиланган формадаги кийимлар нархининг 50% миқдорида чегирма ўрнатилади. Чегирма тақдим қилиш билан боғлиқ ҳаражатлар маҳсулотлар ишлар ва хизматлар таннархи ҳисобига ўткзилади(3-илова).

**VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ
МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ**

7.1. Меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказган зарарини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди ёки зарар етказилган чоғдаги аниқ ҳолатларни ҳисобга олиб, айбдор ходимдан ундиришдан қисман ёки тўлиқ воз кечишга ҳақли. Бундай ҳолда етказилган зарар Корхона фойдаси ҳисобидан қопланади.

 Меҳнат шартномаси ёки унга қўшимча равишда тузилган ёзма шаклдаги келишувда, шунингдек жамоа шартномасида меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги аниқлаштириб қўйилиши мумкин.

 Бунда шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак.

Зарар етказилганидан кейин меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилинганлиги меҳнат шартномаси тарафларини моддий жавобгарликдан озод қилишга сабаб бўлмайди.

7.2. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходимлар махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар.

(Ўзбекистон РеспубликасиАдлия вазирлигида2012 йил 14 февралда 2326-сонбилан рўйхатга олинган “Давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий давлатҳокимияти органларида қонун ҳужжатларинингтуркумлаштирилган ҳисобини юритиш қоидалари”габиноан бундай органларнинг юридик хизмат ходими (юрисконсульти) билан, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2015 йил 22 июнда 2687-рақам билан рўйхатга олинган “Юридик шахслар томонидан касса операцияларини амалга ошириш қоидалари”га биноан кассир (ғазначи) билантўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши шарт).

7.3. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган ва бунда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этиладиган бўлинмаларнинг рўйхати тузилади.

**VIII. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ**

**Иш берувчининг мажбуриятлари**

8.1. Соғлом ва хавфсиз мехнат шароитлари хамда ишлаб чиқариш шароитларини Ўзбекистон Республикаси “Мехнат мухофазаси тўғрисидаги” Қонун талаблари асосида, ишлаб чиқаришда жарохатланишга ва касб касаллигига йўл қўймаган холда таъминлаш.

8.2. Меҳнат кодексининг 217-моддасига кўра махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари билан бепул таъминланиш ҳуқуқини берадиган ишларда ишловчи ходимлар белгиланган муддатларда махсус кийим, махсус пойабзал ва шахсий ҳимоя воситалари, сут ёки унга тенглаштирилган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари; гигиена воситалари (400 грамдан ювиш воситалари ёки совун) билан таъминлайди.

Махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларининг омборга келтирилган ҳар бир партияси “иш берувчи” ва “касаба уюшмаси қўмитаси” томонидан тузилган комиссия иштирокида, иш ва касб турлари учун тегишли сифат сертификати бўлсагина қабул қилиб олинади.

- Ходимнинг айбисиз муддатидан олдин яроқсиз ҳолга келган махсус кийим ва махсус пойабзални янгисига алмаштириб беради.

- Белгиланган ҳимоя воситаларини киймаган ходимлар ишга қўйилмайди, улар ҳимоя воситаларининг сақлаш ва ўз вақтида таъмирлашлари лозим.

8.3. Меҳнат муҳофазаси бўйича битим Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши 2017 йил 4 апрелдаги 6-44“с”-сонли қарори билан тасдиқланган “Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларини режалаштириш бўйича тавсиялар”га мувофиқ мехнат мухофазаси бўйича ажратилган маблағларнинг мақсадли ишлатилишининг назорат қилинишини таъминлаш (5 – илова).

8.4. Иш берувчи 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 ва 2009 йил 02 мартдаги “Мехнатни мухофаза қилиш жамғармасини ташкил этиш тўғрисида”ги 63-Н – сонли буюруққа биноан корхона меҳнатни муҳофаза қилиш фондини ташкил қилади ҳамда уни ходимларнинг меҳнат шарт-шароитларини яхшилаш ва муҳофаза қилишга йўналтирилган чора-тадбирларни молиялаштиришга сарфлайди.

8.5. Ўзбекистон Республикаси Мехнат Кодексининг 215 – моддаси, Ўзбекистон Республикаси “Меҳнат мухофазаси тўғрисида”ги Қонуннинг 25 – моддаси ва касаба уюшмаси Республика Кенгаши билан ишлаб чиқилган ва тасдиқланган “Мехнат мухофазаси бўйича ўқитишни ташкил қилиш ва билимларни текшириш тўғрисида”ги 2016 йил 02 августдаги № НБТ – 312 – сонли Низомга мувофиқ таркибдаги барча бўлинмаларда мехнат мухофазаси бўйича ўқитишни ташкил қилиш ва билимларни текширишни таъминлаш.

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

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

8.7. Ҳар бир ходим унинг иш жойидаги меҳнат шароитларига қўйиладиган меъёрий талаблардан шунингдек, бу шароитларнинг ҳақиқий аҳволи, хусусан, ишлаб чиқариш муҳити, меҳнат ва дам олиш тартиблари, имтиёзлар ва компенсация тўловлари, шахсий ва жамоавий ҳимоя воситаларига бўлган талабларга қандай амал қилинаётганлиги тўғрисида муттасил хабардор қилиб борилади.

8.8. Меҳнат хавфсизлиги стандартларига қатъий ва аниқ амал қилиш устидан назоратни олиб бориш корхонанинг меҳнат муҳофазаси хизмати зиммасига юклатилади.

Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни 12-моддаси талабларига асосан, ходимларининг сони эллик киши 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 лавозими жорий этилади.

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

8.9. Ўтган йилдаги ишлаб чиқаришда шикастланиш ва касб касалликлари ҳолати йилнинг биринчи февралгача таҳлил қилиб чиқилади, меҳнат муҳофазаси ва шароитларини яхшилаш ҳамда санитария-соғломлаштириш тадбирларининг бажарилишига якун ясалади.

8.10. Келгуси йиллар жамоа шартномасининг меҳнатни муҳофаза қилиш бўлимини тайёрлаш жараёнида корхонадаги меҳнат муҳофазаси ҳолати ҳамда барча иш жойларидаги меҳнат шароитлари ўрганилади ва уларни яхшилаш бўйича чора-тадбирлар ишлаб чиқади.

Белгиланган тадбирларни бажариш учун зарур асбоб-ускуналар ва материаллар спецификациясини биринчи мартгача тузиб чиқиш ва уларни етказиб бериш тегишли бўлинмага, уларни маблағ билан таъминлаш молия бўлимига топширилади.

8.11. Меҳнат муҳофазаси хоналари учун оргтехника воситалари, меҳнат муҳофазаси бурчаклари ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқитиш учун зарур бўлган техник воситалар, ўқув ва кўргазмали қуроллар, тарғибот-ташвиқот воситалари, плакатлар ва бошқа анжомларни сотиб олади ва уларнинг доимий сақланишини таъминлайди.

8.12. Корхонани куз - қиш мавсумида ишлашга тайёрлаш билан боғлиқ барча тадбирларни 25 августдан 1 октябргача бажаради.

8.13. Санитария-маиший биноларининг узлуксиз ишлашини ва уларнинг тегишли ҳолатда сақланишини таъминлайди (таъмирланиши, реконструкция қилиниши ёки янги қурилиши лозим бўлган бино ёки хоналар, бўлинмалар бўйича аниқ кўрсатиб берилади).

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

8.15. Узелнинг барча таркибий бўлинмаларида тизимли равишда беш йилда бир мартадан кам бўлмаган миқдорда ишлаб чиқариш объектларининг меҳнат шароитлари ҳолати юзасидан аттестация ўтказишни таъминлаш ҳамда янги техника ва технологиялар қайта таъмирланганидан, замонавийлаштирилганидан, ўрнатилганидан сўнг “Меҳнат шароитларини баҳолаш ва ишчи ўринларни меҳнат шароити бўйича аттестациядан ўтказиш” Методикасига асосан мажбурий аттестациядан ўтказишни таъминлайди. (Ўзбекистон Республикаси ВМ 2014 йил 15 сентябрдаги 263 сонли қарори).

8.16. 1,2,3 – сонли рўйхат бўйича (Ўзбекистон Республикаси Адлия Вазирлигидан 2013 йил 03 январида № 2409 сонли рақами билан рўйхатдан ўтказилган) касблари имтиёзли пенсия таъминоти олишга асос бўладиган темир йўлчиларнинг иш ўринларини аттестация қилишни давом эттириш, улар пенсияга чиқадига пайтда хужжатларни тасдиқлаш ва ижтимоий таъминот бўлимларига тақдим этиш.

8.17. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга Меҳнат кодексининг 117-моддасига мувофиқ иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилайди ҳамда 137, 138-моддаларига мувофиқ меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос, оғир ва ноқулай табиий иқлим шароитидаги ишларда ишловчилар учун йиллик қўшимча таътили 1- *иловагамувофиқ* берилади.

8.18.Меҳнат кодексининг 217-моддаси ҳамда Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги Қонуннинг 18 моддасига асосан ва Бош-давлат санитария врачи томонидан 2003 йилнинг 6 октябрида тасдиқланган “Зарарли меҳнат шароитларидаги ишларда бевосита банд бўлган ходимларга сут ёки шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотларини бепул бериш тартиби”га кўра ходимларга бепул сут бериш *4-иловага*мувофиқ, шунингдек, Бош давлат санитария врачи томонидан 2005 йил 18 февралда тасдиқланган “Зарарли ва ноқулай меҳнат шароитида ишлаётганлар учун даволаш-профилактика озиқ-овқатини бериш тартиби ва қўллаш бўйича кўрсатмалар” (СанПиН РУз №0184-05)га кўра даволаш-профилактика озиқ-овқати билан таъминлайди.

-Иш жойларини санитария-гигиена қоида ва нормалари талабларига тўла мувофиқ ҳолга келтириш юзасидан самарали чора-тадбирлар кўрилади.

8.19. Меҳнат кодексининг 214-моддасига кўра унда кўрсатиб ўтилган ходимларни Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирининг 2012 йил 10 июлдаги 200-сонли буйруғи билан белгиланган тартибда дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилиши бепул ташкил қилинади.

8.20.Тошкент темир йўл транспорти институти қошидаги лицей ёки темир йўл транспорти касб-ҳунар коллежини тугатган (олий ўқув юртига кирмаган), ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни “ЎТЙ” АЖ раҳбариятнинг йўлланмасига кўра дастлабки бепул тиббий кўрикдан ўтгандан кейингина ишга қабул қилиш ва кейинчалик улар ўн саккиз ёшга тўлгунларига қадар ҳар йили мажбурий тарзда тиббий кўрикдан ўтказиб туриш.

8.21. Корхона ҳудудини ҳамиша саранжом-саришта ҳолда сақлаш, ўтиш йўлакларини ва жойларини талаб этиладиган оралиқ ўлчамлари аниқ белгиланган бўлиши ҳамда уларга қатъий амал қилиниши корхонанинг ички транспортидан фойдаланишда уларнинг хавфсизлигини таъминлаш чораларини кўради.

8.22. Мансабдор шахслар ва инженер-техник ходимлар томонидан меҳнат муҳофазаси, технологик интизом қоидалари талабига, режали-огоҳлантирувчи таъмирлаш ишлари, вентиляция ва аспирация жиҳозларининг узлуксиз ишлаш жадвалларига қатъий амал қилинишини таъминлайди. Бузилган асбоб-ускуналарнинг ишлашига йўл қўймайди. Меҳнат хавфсизлигини таъминлаш нуқтаи назаридан асбоб-ускуналарнинг тегишли жойлари, иссиқ ёки совуқ сув, буғ ва газ қувурларининг ўз вақтида меъёрий ҳужжатлар талабларида белгиланган рангларга бўялишини таъминлайди.

8.23. Ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитиш ва билимларини текшириш тўғрисидаги намунавий Низом (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1996 йил 14 августда 272-рақам билан рўйхатга олинган) талабларига биноан ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитади ҳамда билимларини синовдан ўтказиш ишларини ташкил этади.

8.24. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўйхатдан ўтказилган “Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида”ги Низомга кўра меҳнат муҳофазаси бўйича сайланган вакилларнинг ўқишини улар сайлангандан сўнг бир ой ичида касаба уюшма қўмитаси иштирокида ташкил қилади.

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

Иш берувчи касаба уюшмаси билан келишилган ҳолда фаол ва алохида ўрнак кўрсатган мехнатни мухофаза қилиш бўйича вакилларни рағбатлантириб боради.

8.26. Ходимлар учун меҳнат шароитларини яхшилаш борасида жонбозлик кўрсатган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантириб бориш хамда ҳар чорак якунига кўра мукофотлайди.

8.27. Бинолар, иншоотлар, асбоб-ускуналардан фойдаланиш, технологик жараёнларни амалга ошириш чоғида, шунингдек ишлаб чиқаришда хом ашё ва материалларни қўллаш, ишлар бажариш ва хизматлар кўрсатиш чоғида ходимларнинг хавфсизлигини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

8.28. Табиатни мухофаза қилиш ишлари комплекс дастурини бажарилишини таъминлаш ва юқори ташкилотлар томонидан тасарруфдаги корхона ва ташкилотларнинг экологик паспорти холати устидан назоратни амалга ошириш.

Касаба уюшмаси қўмитасининг мажбуриятлари

8.29. Касаба уюшмаси қўмитасининг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссияси таркибини тасдиқлайди, касаба уюшмаси фаоллари ўқувини ўтказади (ўқитиш муддати ва дастури кўрсатилган ҳолда).

8.30. Меҳнат муҳофазаси бўйича вакиллар ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссия аъзолари ёрдамида ходимларнинг меҳнат муҳофазаси қоида ва меъёрлари талабларига қандай амал қилаётганликлари устидан доимий назорат ўрнатади.

8.31. Махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларига бўлган талабномаларни корхонанинг моддий-техника таъминоти хизматлари (бўлимлари)га ўтказилмасидан аввал касаба уюшма қўмитаси мажлисида кўриб чиқади.

8.32. Ходимларга бериладиган махсус кийим, махсус пойабзал ва шахсий ҳимоя воситаларининг бутунлиги, ишга яроқлилиги, улардан мажбурий фойдаланилишини назорат қилиб боради.

8.33. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни 12-моддаси талабларига асосан, меҳнат муҳофазаси ишларини ташкил этилишини назорат қилади.

8.34. Меҳнат муҳофазаси бўйича вакиллар ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссиянинг таклифлари бўлимларда, участкаларда ва бошқа иш бўлинмаларида, мансабдор ва масъул шахслар томонидан қандай бажарилаётганлигини доимий текшириб боради. Фаоллар таклифларига бефарқ қараган мансабдор ва масъул шахсларни жавобгарликка тортиш масаласида “иш берувчига” ва ваколатли назорат идораларига таклифлар киритади.

8.35.Жамоа шартномаси бўлимлари ва унинг меҳнат муҳофазаси бўйича битими лойиҳаларига таклифларни тўплайди ва уларни меҳнат жамоалари мажлисларида цех, бўлим, участка ва бошқа бўлинмалар бўйича муҳокама этилишини ташкил қилади.

8.36. Корхонанинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссияси томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш кунлари, ишлаб чиқариш маданияти кунлари ва бошқа тадбирлар ўтказилаётган вақтда, цех (бўлим)даги меҳнат муҳофазасининг ҳолатини шунингдек, меҳнат шароитлари ўрганилаётганда жамоа шартномаси ва унга илова қилинган меҳнат муҳофазаси бўйича битимнинг бажарилишини текшириб боради.

8.37. Меҳнат кодексининг 214-моддасига кўра унда кўрсатиб ўтилган ходимларнинг Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2012 йил 10 июлдаги 200-сонли буйруғи билан белгиланган тартибда дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан ходимлар чиқимдор бўлмаган ҳолда тиббий кўрикдан ўтказилишини назорат қилади.

8.38. Касаба уюшмасининг меҳнат муҳофазаси бўйича жамоатчи вакили ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларини текширишда, тиббий-меҳнат эксперт комиссияси (ТМЭК) мажлисларида иштирок этади ёки иштирок этиш учун юқори касаба уюшма ташкилотларининг масъул ходимларини таклиф этади.

Ўзбекистон Республикасининг “Мехнатни мухофаза қилиш тўғрисида”ги янги тахрирдаги Қонунинг 31 моддаси талабларига асосан касаба уюшма вакилининг ишлаб чиқариш объектларини ва ишлаб чиқариш воситаларини синаш ҳамда фойдаланишга қабул қилиш бўйича комиссиялар ишида мутақил эксперт сифатида иштирок этиши, тиббий-меҳнат эксперт комиссияси (ТМЭК) мажлисларида иштирок этишини таъминлаш.

8.39. Ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғига хавф туғилган ҳолларда ишларни тўхтатиб туриш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларнинг бузилишларини бартараф этиш тўғрисида иш берувчига таклифлар киритади.

8.40. Меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқишда иштирок этади.

8.41. Меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларни бузганликда, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар фактларини яширганликда айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисидаги талаблар билан тегишли органларга мурожаат қилади.

8.42. Меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда майиб бўлиши ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши туфайли етказилган зарарнинг ўрни қопланиши учун ҳамда ходимларнинг соғлиғи ва меҳнати муҳофаза қилинишига бўлган ҳуқуқлари чекланган бошқа ҳолларда ходимнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиб судга мурожаат этади.

8.43. Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа шартномаларида назарда тутилган мажбуриятлар бузилганлиги, шунингдек меҳнат шароитларининг ўзгариши билан боғлиқ меҳнат низоларини кўриб чиқишда иштирок этади.

**Иш берувчи ва касаба уюшма қўмитасининг ўзаро мажбуриятлари**

8.44. Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси (ташкилоти)нинг янги технология ва асбоб-ускуналарнинг меҳнат муҳофазаси талабларига жавоб бериши-бермаслиги юзасидан ўтказиладиган ҳар қандай давлат экспертизаларида қатнашиш, меҳнат шароитининг ходим соғлиғига қандай таъсир қилишини аниқлаш мақсадида ўз мустақил экспертизасини ўтказиш ва бу ишга бошқа ихтисослашган ташкилотлар ёки тегишли мутахассисларни жалб қилиш ҳуқуқини тан олади.

8.45. Томонлар шунга келишдики, иш берувчи меҳнат шароитига бўлган меъёрий талабларни, корхонадаги ижтимоий-маиший хизмат меъёрларида меҳнат ва дам олиш бўйича белгиланган тартибни қўпол равишда бузса, ходимни шахсий ҳимоя воситалари билан таъминламаса, бунинг оқибатида ходим ҳаёти ва соғлиғи учун бевосита хавф туғилса ходим ҳаёти ва соғлиғига таҳдид қилувчи ҳолатларни бартараф этиш юзасидан тегишли чора тадбирлар киритилмагунча у тегишли ишни бажаришдан бош тортишга ҳақлидир.

Юқорида кўрсатилган сабаблар туфайли иш тўхтатилган вақт давомида ходимнинг иш жойи сақлаб қолинади ва унга ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланади.

**Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорликда:**

8.46. Корхонанинг ташкилий тузилмалари кесимида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссияларнинг миқдорий таркибини аниқлайди, уларнинг сайлови, ўқувини (ўқув муддатлари ва дастури кўрсатилади) ўз вақтида ўтказади ва гувохномалар беради..

8.47. Меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танлови бўйича корхона, ташкилот, муассасалар, жамоат бирлашмалари, шунингдек бошланғич касаба уюшма қўмиталари, меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар ўртасида жамоат назоратини энг яхши ташкил этиш юзасидан республика танлови ўтказиш ва ғолибларни юқори касаба уюшма ташкилотларига тавсия этиш Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг Қарори билан тасдиқланган “Меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танлови тўғрисида”ги Низомда белгиланган тартибда амалга оширилади.

8.48. “Меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини ташкил этиш тўғрисида”ги намунавий Низом (Ўзбекистон Республикаси ВМ 2014 йил 15 сентябрдаги 263 сонли қарори) талабларидан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқилган Низомга биноан корхона ва унинг ташкилий тузилмаларида уч босқичли меҳнат муҳофазаси ҳолати устидан маъмурий-жамоатчилик назоратининг олиб борилишини таъминлайди.

8.49. Ишлаб чиқаришдаги шароитларидан келиб чиқиб, бўлинма ва участкаларда жамоатчилик назоратини олиб бориш эҳтиёжига қараб меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил сайлаб қўйилишини таъминлайди.

8.50. Ходимларга меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарар учун корхона моддий жиҳатдан жавобгар эканлигини томонлар қайд этади.

Томонлар шунга келишдики, корхона жабрланувчига кўрилган зарар учун товон тўлашдан ташқари, амалдаги қонунларга мувофиқ иш берувчи жабрланувчига ёки зарар тўловларини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга:

-Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарорига асосан боқувчисини йўқотиши муносабати билан товон пули олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга суғурта компанияси томонидан тегишли тўловлар амалга оширилади. Алоҳида ҳолларда (суғурта шартномаси мавжуд бўлмаган ҳолларда) боқувчиси вафот этганлиги муносабати билан зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга иш берувчи вафот этганнинг камида олтита ўртача йиллик иш ҳақининг ушбу шахслар сонига бўлинган суммасида бир йўла бериладиган нафақа тўлайди. Бундан ташқари иш берувчи томонидан дафн этиш ҳаражатлари ҳам тўлаб берилади.

 8.51. Корхона айби билан бахтсиз ҳодиса туфайли ёки касб касаллиги натижасида биринчи гуруҳ ва иккинчи гуруҳ ногиронлик белгиланганда, жабрланганга бир ой муддат ичида бир йиллик иш ҳақи миқдорида бир марталик нафақа тўлаш (корхона ва суғурта компанияси ўртасида шартнома бўлмаганда)

 Агар ишлаб чиқаришда жароҳатланиш оқибатида жабрланган меҳнатга лаёқатини йўқотиб, сурункали уч ойдан ортиқ муддат давомида даволанишда бўлса, шундан кейин соғайиб, ногиронлик ўрнатилмасдан ишга чиқса, унга меҳнатга лаёқатсизлиги даврида ҳақ тўлашдан ташқари уч ойлик иш ҳақи миқдорида нафақа тўланади. (корхона ва суғурта компанияси ўртасида шартнома бўлмаганда).

- ходим ишлаб чиқаришга боғлиқ ҳолда жароҳатланганда ёки касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат лаёқатини йўқотганда (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 28 февралда тасдиқланган “Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар тўлаш чегарасини такомиллаштириш тўғрисида”ги 71-сонли қарорига Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 31 майдаги 188-сонли қарори билан ўзгартиришлар киритилган) ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида ҳақ тўлайди;

- тиббий-меҳнат эксперт комиссияси (ТМЭК) ёки тиббий маслаҳат ҳайъати (ТМҲ) хулосасига мувофиқ жабрланувчи илгариги ишини бажаришга қодир бўлмаса иш берувчи жабрланувчининг розилиги билан уни бошқа янги касбга ўқитиш мажбуриятини ўз зиммасига олади;

- ўқиш давомида жабрланувчига аввалги иш жойидаги ўртача ойлик иш ҳақи тўланиб турилади ва ўқиш билан боғлиқ барча сарф-харажатларни ўз зиммасига олади.

8.52. Ишлаб чиқаришда жабранганга иш жараёнида шикастланганлиги туфайли келиб чиққан қўшимча харажатларни, дори-дармонлар сотиб олиш, протезлаш, жабрланганга қараш, санатория-курортда даволаниш, жабрланувчининг даволаш жойга бориб - келиш харажаатларини қўшган ҳолда, зарур вазиятларда – уни кузатиб борган шахснинг ҳам йўл харажатлари қоплаб берилади.

 8.53. Ўзбекистон Республикасида энг кам иш хақи хар сафар оширилганда ишлаб чиқаришда жабранганга, шунингдек, боқувчисини йўқотган боқимандаларга етказилган зарарни қоплаш миқдорини мутаносиб равишда ошириш.

 8.54.Ўзбекистон Республикаси Мехнат Кодексининг 222- моддасига мувофиқ барча корхона ва ташкилотларда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисаларни ва ходимнинг соғлигига етказилган зиёнларни иш берувчи томонидан ўз вақтида текшириш ва хисобга олиб бориш шарт, ишлаб чиқаришбилан боғлиқ бахтсиз ходисалар юз берганда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Махкамасининг 1997 йил 06 июндаги 286 – сонли ва 2010 йил 07 июлдаги 134 - қарорига мувофиқ тасдиқланган “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисалар ва ходимлар соғлигига етказилган бошқа жарохатларни текшириш ва хисобга олиб бориш тўғрисидаги Низом” талабларига мувофиқ ташкил қилиш.

 8.55. Иш жойларини биринчи ёрдам учун дори қутилар билан таъминлаш ва уларни рўйҳат асосида дори воситалари билан таъминлаш. Корхонада аёллар гигиенаси хонасини ташкил этишга эришиш ва белгиланган нормалар асосида зарур воситалар билан таъминлаш.

 8.56. Меҳнат муҳофазаси аҳамиятини шаклалантириш мақсадида оммавий ахборот воситалари орқали кенг тушунтириш ишларини олиб бориш.

 8.57. Меҳнат кодексининг 9 ва 223-моддаларига асосан меҳнатни муҳофаза қилишнинг норма ва қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини йўлга қўйиш.

 8.58. Корхона ва ташкилотларда “яшил иш ўринлари”, яъни муносиб шароитларга эга иш ўринлари ташкил этиш .

 8.59. Мехнат мухофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан ўтказиладиган Ўзбекистон темирйўлчилари ва транспорт қурувчилари касаба уюшмаси Республика Кенгаши кўрик – танловларида иштирок этиш.

 8.60. Меҳнат муҳофазаси ҳолати ёмонлашганда, ишлаб чиқаришда жароҳатланишлар ўсганда заруриятдан келиб чиқиб, меҳнат муҳофазаси бўйича ишлаб чиқилган қўлланмага мувофиқ  ишлаб чиқариш жамоаларини алоҳида иш режимига ўтказишни амалга ошириш.

**IX. ИЖТИМОИЙ СУҒУРТА.
ИЖТИМОИЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР**

9.1. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Президенти ташаббуси билан ҳар йили қабул қилинадиган ижтимоий йўналишдаги Давлат дастурларини амалга ошириш учун чора-тадбирлар ишлаб чиқиш ва қатъий бажарилишига эришиш мажбуриятини ўз зиммасига оладилар.

9.2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 28 декабрдаги “Кексалар ва ногиронларни давлат томонидан қўллаб – қувватлаш тизимини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора – тадбирлар тўғрисида”ги ПК – 2705 сонли Қарорини амалга оширишга хар томонлама кўмаклашиш.

9.2.1 Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг қуйидаги моддаларида назарда тутилган кафолатларга риоя этиш ва имтиёзлар бериш мажбуриятини ўз зиммасига оладилар:

а) 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахслар учун (103, 144, 150-моддалар);

б) атом объектларидаги фалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахслар учун (103-модда);

в) I ва II гуруҳ ногиронлари учун (68, 135, 143, 144, 150, 214, 220-моддалар).

9.3. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизликда корхона маблағи хисобидан қуйидаги тўловни амалга ошириш:

- Иккинчи жаҳон уруши қатнашчилари бўлган ходимларга, байналмилал жангчиларга ва уларга тенглаштирилган шахсларга, қарамоғида 16 ёшга (ўқувчиси бўлса 18 ёшга) тўлмаган уч ва ундан ортиқ фарзанди бор ходимларга, Чернобиль АЭС оқибатларини бартараф этишда иштирок этган ходимларга, Чернобиль АЭСдаги авария натижасида радиоактив зарарланган зоналардан эвакуация қилинган ва кўчирилган ходимларга, қон ишлаб чиқариш органлари (ўткир лейкоз), қалқонсимон безлар (аденомалар, рак) ва хавфли ўсимталар билан оғриганларга, атом полигонларида ва радиацион - отом объектларда харбий хизматни ўтаганларга, ҳамда ишдаги шикастланиш (маст холда жарохатланган ходимлардан ташқари) ва касб касаллигида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизликда – тўлиқ ойлик иш хақидан кам бўлмаган миқдорда;

-  ижтимоий аҳамиятга эга бўлган касаллик билан ҳисобда турган ходимларга, умумий иш стажининг давомийлигига боғлиқ равишда – ойлик иш ҳақининг 60 фоизидан 100 фоизигача бўлган миқдорда;

- қолган ҳолларда умумий иш стажига боғлиқ равишда - ойлик иш ҳақининг 60 фоизидан 80 фоизигача.

9.4. Иш берувчи ходимларни йилида камида бир марта эпидемия хавфи мавжуд бўлган касалликлардан Корхона ҳисобидан эмлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

**9.5.** **Иш берувчи** ишлаётган пенсионерларга ўтган ой учун пенсияни ойнинг иккинчи ярми учун тўланадиган иш ҳақи билан бир вақтда тўлиқ миқдорда тўлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 12 декабрдаги “Фуқароларнинг пенсия таъминоти тизими самарадорлигини ошириш ва пенсионерларни ижтимоий қўллаб-қувватлашни кучайтиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” ги ПФ-5597-сон Фармонига биноан).

9.6. Иш берувчи (бюджет ташкилотларидан ташқари) ўз маблағлари мавжуд бўлган ҳолларда, кейинчалик тўланган суммаларни Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобидан қоплаш эвазига пенсиялар ва нафақаларни иш ҳақини тўлаш кунида ўз маблағлари ҳисобидан тўлашни амалга ошириш мажбуриятини олади. (Адлия вазирлигидан 2016 йил 3 ноябрь 2836 сон билан рўйхатдан ўтган “Ягона ижтимоий тўловни тақсимлаш, шунингдек харажатларни қоплаш бўйича суммаларнинг тўланишини ҳамда ташкилотлар томонидан пенсия, нафақа ва бошқа тўловлар учун харажатлар амалга оширилиши тартиби тўғрисидаги Низом”).

9.7. Ишлаётган ходимлар ёки уларнинг бевосита қариндошлари вафот этганда (ота-она, эри, хотинини, фарзандлари) дафн маросимини амалга ошираётган шахсга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 20 баравари миқдорида моддий ёрдам кўрсатиш.

“ЎТЙ” АЖ да икки ёки ундан ортиқ шахс бундай моддий ёрдам олиш ҳуқуқига эга бўлганда, битта шахсга тўлов амалга оширилади.

9.8. Корхона раҳбари барча штатдаги ходимлари учун бир йилда бир марта соғлиқларини тиклаш учун узлуксиз меҳнат стажидан келиб чиқиб, “Ўзбекистон темир йўллари” АЖ ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш шартлари тўғрисда”ги Низомда ушбу мақсадлар учун ажратиладиган маблағлар доирасида қуйидаги миқдорларда моддий ёрдам кўрсатиш ҳуқуқига эга:

5 йилгача – (камида 12% кўпи билан 25%) лавозим маошидан (тариф сеткасидан);

5 йилдан 10 йилгача – (камида 25% кўпи билан 50%) лавозим маошидан (тариф сеткасидан);

10 йилдан 20 йилгача – (камида 35% кўпи билан 75%) лавозим маошидан (тариф сеткасидан);

20 йилдан ортиқ – (камида 50%, кўпи билан 100%) лавозим маошидан (тариф сеткасидан);

Раҳбар томонидан ходимга шахсий меҳнатга ҳақ тўлаш гурухи белгиланганда моддий ёрдам миқдори унинг темир йўл транспорти ёки мутахасислиги бўйича амалда ишлаган узлуксиз иш стажига қараб белгиланади.

 **9.9. Иш берувчи:**

9.9.1 Ёлғиз пенсионерларга, ишлаб чиқаришда майиб бўлган барча гуруҳ ногиронларига, ишлаб чиқаришда хизмат вазифаларини бажаришда вафот этганларнинг оила аъзоларига, агар яшаш жойи печкалар билан иситилса, маиший ёқилғи (кўмир) сотиб олишлари учун Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 3 баробарида кам бўлмаган миқдорида бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш.

9.9.2. 10 йил ва ундан кўп муддатда темир йўл транспорти сохасида ишлаган, узелнинг корхоналари, ташкилотларидан пенсияга кетган пенсионерлар вафот этганда, дафн маросимини амалга ошираётган шахсга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам пенсиянинг 5 бараваридан кам бўлмаган миқдорида бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш, ёлғиз пенсионерларга эса – улар пенсияга кетган корхоналар, ташкилотлар ҳисобидан барча ҳаражатларни қоплаш;

9.9.3. Иш жойидан яшаш жойига қадар бўлган йўл ҳақи учун, “Ўзтемирйўлйўловчи” АЖ харажатларини узелнинг ташкилотлари маблағлари ҳисобидан қоплаб бериш йўли билан узелнинг штатдаги ходимларига ва касаба уюшмасининг штатдаги ходимларига №3 ва №3К шаклидаги хизмат билетлари, шунингдек №4 шаклидаги шаҳар атрофи йўналишидаги билетлар бериш;

9.9.4. Табиий офатдан (ёнғин, сув босиш ва бошқа фавқулодда ҳолатларда) зарар кўрган узел ходимлари ва ёлгиз пенсионерларга, мехнат жамоаси аъзолари, касаба қўмитаси ва маҳалла томонидан тасдиқланган баҳолаш актларига мувофиқ, Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 100 бараваридан кўп бўлмаган миқдорда бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш;

9.9.5. Корхона таркибидан пенсияга чиққан, темир йўл транспортида қуйидагича иш стажига эга бўлган пенсионерларга:

 аёлларга – 20 йилдан кам бўлмаса;

 эркаклар – 25 йилдан кам бўлмаса;

шунингдек 1 ва 2 гуруҳ ногиронларига йилда бир марта Ўзбекистон Республикаси худудида юриш учун №6 шаклдаги бир марталик чипта бериш;

9.9.6. Корхона ва ташкилотларда ишлаб пенсияга чиққан уруш ногиронларига, “Фаҳрий темир йўлчи” белгиси билан тақдирланган ходимларга, шунингдек пенсионерларга пенсияга чиққунга қадар корхона ва ташкилотларда қуйидаги узлуксиз иш стажига эга бўлганларида:

аёллар – 20 йилдан кам бўлмаса;

эркаклар – 25 йилдан кам бўлмаса;

уч йилда бир марта “Сиҳатгоҳ”, “Назарбек”, “Чимён”, “Омонхона”, Хўжакент санаторияларига пенсияга кетгунча ишлаган корхоналар ҳисобидан имтиёзли, яъни бепул йўлланмалар бериш;

9.9.7.Пенсионер - темирйўлчиларга улар томонидан яшаш давлати ўзгарилганда уларни хисобга қўйиш ва темир йўл транспортдаги иш стажини ҳисобга олган ҳолда узел ижтимоий – аҳамиятли имтиёзларни тақдим этиш.

9.9.8.Темир йўл транспортида пенсияга чиқишдан олдин 10 йил ва ундан ортиқ узлуксиз ишлаб, узел корхона ва ташкилотидан пенсияга чиққан пенсионерларга меҳнат алоқалари бўлмаган ҳолда, Ўзбекистон Республикасида белгиланган ёш бўйича пенсиянинг энг кам миқдорида йилда бир марта моддий ёрдам кўрсатилади.

9.9.9. Темир йўл транспортида камида 25 йил ишлаган ходимлар ва пенсионерлар, иш стажидан қатъий назар 1 ва 2-гуруҳ ногиронлари, шунингдек, “Фахрий темирйўлчи” белгисига сазовор бўлганларга “Ўзбекистон темир йўллари” АЖ нинг даволаш муассасаларида зангламайдиган металлдан ёки пластмассадан ечиладиган ва ечилмайдиган тиш протезларини мазкур шахслар ишлаётган ёки пенсияга чиқишдан олдин ишлаган корхоналари ҳисобидан текинга қўйиб берилиши таъминланади, лекин Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам ойлик иш ҳақининг беш баробари миқдоридан ошмаган холда.

9.9.10. Биринчи марта сил (туберкулёз), жигар циррози, онкологик касалликлар билан касалланган ходимларга Ўзбекистон Республикасида ўрнаилган энг кам иш ҳақининг 12 бараваридан кам бўлмаган миқдорида бир йўла (бир марталик) моддий ёрдам кўрсатиш;

9.9.11. “ЎТЙ” АЖда даволаш – профилактика муассасалари хизматидан фойдаланувчи корхоналар рўйхати, уларда даволаниш ва овқат билан таъминлаш тартиби қонунчиликда ўрнатилган тартибда тасдиқланган Низомга мувофиқ амалага оширилади;

9.10. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2014 йил 13 октябрдаги ПФ-4658-сонли Фармонига биноан Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган санаторий-соғломлаштириш муассасаларида давлат бюджети ҳисобидан бепул соғломлаштириш курсидан ўтиш ҳуқуқига эга бўлган 1941 - 1945 йиллардаги уруш ва меҳнат фахрийларини уларнинг ҳохишига кўра Корхона хисобидан қўшимча равишда соғломлаштирилишини ташкил этади.

9.11. Ишламайдиган пенсионерларнинг меҳнат жамоасининг жамоат ҳаётида иштирок этишлари учун шароитлар яратишни, шунингдек ҳар йили пенсионерлардан, айниқса якка-ёлғизлардан хабар олиш, туғилган кунларида ва байрамларда уларга эсдалик совғалари беришни, уларнинг уй- жой, маиший муаммоларини ҳал этишда кўмаклашишни, шунингдек муқаддас жойларга ва зиёратгоҳларга экскурсиялар ташкиллаштиришни ва бошқа ижтимоий аҳамиятли тадбирларни амалга ошириш учун шароит яратишни ўз зиммасига олади. (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 28 декабрдаги ПФ-4906 сон “Ўзбекистон фахрийларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш «нуроний» жамғармаси фаолиятини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони).

9.12. Ўсиб келаётган ёш авлодга ғамхўрлик кўрсатиш мақсадида тарафлар қуйидаги мажбуриятларни оладилар:

9.12.1.Ходимлар фарзандларининг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олишларини таъминлаш;

9.12.2. Корхона ҳисобидан 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимларга дам олиш уйлари, санаторийлар, профилакторий йўлланмалари нархини тўлаб бериши мумкин.

9.12.3. Корхонага қарашли болалар соғломлаштириш оромгоҳида дам олувчи болалар йўлланмаларнинг хўжалик қисмини корхона ҳисобидан қоплаш;

9.13. Тарафлар ётоқхоналарни сақлаб туришга, уларда яшаш учун ижтимоий-маиший шароитларни яхшилашга, яшовчилар орасида маданий-оммавий, маънавият-маърифат ишларини олиб боришга Корхона ҳисобидан маблағ ҳамда зарур ашёлар ажратиш мажбуриятини оладилар.

9.14. Тарафлар ходимларни Корхонанинг ёрдамчи хўжалигида етиштирилган гўшт-сут маҳсулотлари, мева-сабзавотлар ва бошқа қишлоқ хўжалик маҳсулотлари билан таъминлашни яхшилаш (ёки ёрдамчи хўжаликни барпо этиш имкониятини кўриб чиқиш) мажбуриятини оладилар.

9.15. Ходимларнинг иш ҳақидан Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодексининг 179-моддасига мувофиқ Ўзбекистон Республикаси олий ўқув юртларида таълим олиши учун (ўзининг ўқиши ёки йигирма олти ёшга тўлмаган фарзандларининг ўқиши учун) йўналтириладиган суммаларга солиқ солинмаслиги бўйича яратилган имтиёздан фойдаланиши Иш беруви томонидан таъминланади.

9.16. Тўрт нафар балоғатга етмаган фарзандни тарбиялаётган оилалар – кўп болали оилалар деб ҳисобланади;

9.16.1. ҳар бир оила аъзосига тўғри келадиган бир ойлик ўртача даромад Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг бир бараваридан ошмаган оилалар – кам таъминланган оилалар деб ҳисобланади.

**9.17.2.** корхонада пенсияга чиқишидан олдин камида \_\_\_\_\_ йил ишлаган пенсионерларни йилда бир марта бепул тиббий кўрикдан ўтиши ва даволанишини ташкил этади;

**9.17.3.** қарамоғида ногирон фарзанди бор ходимларга моддий ёрдам кўрсатади.

9.18. **Касаба уюшмаси:**

- қишлоқ хўжалиги ишлари, ишлаб чиқаришида меҳнат ва меҳнат муҳофазаси ҳақидаги қонун талабларига риоя этилиши, ижтимоий-маиший шароитлар яратилиши, иссиқ овқат ташкил этилиши устидан жамоатчилик назорати ва мониторингини амалга ошириш мажбуриятини олади.

9.18.1. ҳар йили ўқув йили бошланиши арафасида умумтаълим мактабларида таҳсил олаётган кўп болали, кам таъминланган оилалар фарзандлари учун касаба уюшмаларининг даромадлар ва харажатлар сметасидан келиб чиққан ҳолда дарсликлар ва ўқув қуроллари харид қилиш;

9.18.2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2012 йил 10 декабрдаги ПҚ-1875 сонли “Чет тилларини ўрганиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори билан белгилаб қўйилган вазифаларни амалга оширишга кўмаклашиш мақсадида ходимлар фарзандларини чет тилларига ўқитиш учун моддий кўмак бериш.

**Х. МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ,
СОҒЛОМЛАШТИРИШ ВА СПОРТ ИШЛАРИ**

**10.1. Иш берувчи:**

10.1.1. Ҳар ойда Меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасининг 0,3 фоизи миқдоридаги маблағни маданий-маърифий, жисмоний тарбия тадбирлари, республика ҳудудидаги тарихий қадамжоларга саёҳатлар ташкил этиш, концертлар, театрларга чипталар ва истироҳат боғларига таклифномалар харид қилиш, моддий ёрдам кўрсатиш, рағбатлантириш, касаба уюшмаси қўмитасининг штатдаги ходимларига қўшимча ҳақ тўлаш ва бошқа мақсадлар учун Касаба уюшмаси қўмитаси ҳисоб рақамига ўтказиш мажбуриятини олади. *(Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 22-моддаси).*

10.2. Маданий-маърифий ишларни яхшилаш учун тарафлар қуйидагиларни ўз зиммасига оладилар:

10.2.1. «Маънавият ва маърифат» хонасини ташкил этиб, уни Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Республика маънавият ва маърифат маркази тавсиялари асосида жиҳозлаш, Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари, Мустақиллик йилларида чоп этилган замонавий адабиётлар ҳамда плакатлар, стенд ва техник воситалар билан таъминлаш;

10.2.2. Давлат дастурларини бажариш доирасида таниқли фан, адабиёт ва санъат арбоблари, адабиётшунослар, ишлаб чиқариш илғорларини жалб этган ҳолда меҳнаткашлар ва ёшлар ўртасида, турли мавзуларда мазмунли ва қизиқарли учрашувлар ташкил этиш;

10.2.3. Корхона балансидаги кутубхона ва ахборот-ресурс марказлари, маданият уйлари ва саройлари фаолиятини Корхона ҳисобидан янада ривожлантириш, уларни сақлаб туриш, моддий-техник базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш ишларини ўтказиш, жиҳозларини янгилаш, уларда ишловчи ходимлар ойлик маошларини молиялаштириш. Кутубхона ва ахборот-ресурс марказларини янги адабиётлар билан тўлдириш, жамоат ташкилотлари ва жамғармаларни жалб этган ҳолда, миллий ғоя ва маънавий-маърифий дунёқарашни ўстириш борасида тадбирлар ўтказиш;

10.2.4. Умумхалқ ва касб байрамларини нишонлаш кунларида касб маҳорати ва бадиий ҳаваскорлик бўйича мусобақа, танлов ҳамда тадбирлар уюштириш;

10.3. Бугунги кунда амалга оширилаётган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг кўламдаги ислоҳатларнинг мазмун-моҳияти, қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва давлат дастурларининг аҳамиятини меҳнаткашларга атрофлича тушунтириш мақсадида ҳар ойда «Маънавият соатлари»ни ўтказиб бориш.

10.4. Ўзбекистон Республикасининг “Жисмоний тарбия ва спорт тўғрисида”ги Қонунига биноан ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида соғлом турмуш тарзини тарғибот қилиш мақсадида тарафлар қуйидагиларни ўз зиммасига оладилар:

10.4.1. жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланиш учун етарли моддий ва бошқа шароитлар яратиб бериш (махсус спорт хоналарини ажратиш) ҳамда меҳнат жамоасида ходимлар гимнастикасини жорий этиш;

**10.4.2.** жамоат ташкилотлари ва жамғармаларни жалб этган ҳолда, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзоларини оммавий спортга, турли спорт секциялари, тўгаракларига жалб этиш ҳамда улар ўртасида спартакиадалар ва спорт турлари бўйича мусобақалар уюштириш;

**10.4.3.** ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини қизиқишларига кўра спорт тўгаракларига қатнашлари учун имтиёзли чипталар билан таъминлаш;

10.4.4. Корхона балансида бўлган спорт иншоатлари, стадионлар, майдончалар, болалар соғломлаштириш оромгоҳлари, соғломлаштириш муассасаларининг фаолиятини Корхона маблағлари ҳисобидан янада ривожлантириш, моддий-техника базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш, спорт инвентарлари ва жиҳозларни янгилаш;

**10.4.5.** **Корхонада** спорт майдончалари ташкил этиш, жисмоний тарбия жамоаларини тузиш ва уларнинг ишини жонлантириш;

**10.4.6.** ходимларни спорт кийимлари ҳамда спорт анжомлари билан таъминлаш, уларни спорт тадбирларига кенг жалб этиш;

**XI. АЁЛЛАР меҳнатини тартибга солиш. аёллар ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА имтиёз ва КАФОЛАТЛАР**

11.1. Тарафлар меҳнат муносабатлари соҳасида камситмаслик, ҳуқуқ ва имкониятлар тенглиги, тенг аҳамиятли меҳнат учун тенг ҳақ тўлаш принципларига қатъий риоя этишни ўз зиммаларига оладилар.

11.2. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

а) ҳомиладор аёллар учун (78, 84, 224, 228, 229, 231, 233, 237,143 -моддалари);

б) икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (227, 234, 236, 143-моддалари);

в) уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (78, 84, 150, 224, 228, 228I, 234, 237-моддалари);

г) ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун (150, 232-моддалари);

д) ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган ота-онанинг бири (васий, ҳомий) учун (230-модда);

е) ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун (68, 144, 228, 229-моддалари);

ж) онасиз болаларни тарбиялаётган шахслар учун (235, 238-моддалари).

11.3. Ҳомиладорлик ва туғиш даври учун нафақаларни белгилаш ва тўлашда адолатлилик тамойилини таъминлаш учун, янги ишга кираётганлар ёки 12 ойдан кўпроқ танаффусдан кейин ўз меҳнат фаолиятини қайта бошлаётганларга ҳомиладорлик ва туғиш даври бўйича дифференцияланган нафақа миқдори ишга қабул қилинган кундан бошлаб хақиқатда ишлаган иш вақтига кўра белгиланади:

 \* ишга қабул қилинган кундан бошлаб 6 ойгача - ҳомиладорлик ва туғиш даври таътилида бўлган вақт учун белгиланган ўртача ойлик иш ҳақининг 50% миқдорида;

 \* ишга қабул қилинган кундан бошлаб 6 ойдан 12 ойгача - ҳомиладорлик ва туғиш даври таътилида бўлган вақт учун белгиланган ўртача ойлик иш ҳақининг 75% миқдорида;

\* ишга қабул қилинган кундан бошлаб 12 ойдан кўпроқ - ҳомиладорлик ва туғиш даври таътилида бўлган вақт учун белгиланган ўртача ойлик иш ҳақининг 100% миқдорида нафақа ўрнатилади.

11.4.Икки ёшга тўлгунга қадар бола парвариш қилаётган аёлларга фарзанди икки ёшга тўлгунга қадар Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақининг 200% миқдорида парваришлаш нафақаси тўлаш;

11.5. Иш ўрни қисқартирилаётган аёлларни меҳнат бозорида талаб бўлган касбларга ўқитишни таъминлаш;

11.6. Аёлларга малака ошириш ва қўшимча маълумот олиш ҳуқуқидан фойдаланиш учун имкониятлар яратиб бериш;

11.7. Иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатиб олинаётган аёлларга вақтинчалик иш ўринлари яратиб бериш (Корхонада юзага келаётган муаммоларни ҳал қилиш учун вақтинчалик меҳнат жамоаларини ташкил этиш);

11.8. Корхонада меҳнати вақтинчалик фойдаланилмайдиган аёллар учун касаначиликни ташкил этиш;

11.8.1. ишлаб чиқариш ҳажмининг камайганлиги сабабли малакали аёл кадрлар билан таъминланган ишлаб чиқариш бўлинмаларини қисқартириш ўрнига тўлиқсиз иш вақти режимига ўтказиш;

11.8.2. Корхона (тизим бирлиги) реконструкциядан сўнг ишга тушганда унда ишга жойлаштириш учун қайта ўқитилган ва илгари мазкур Корхонада меҳнат қилган аёлларга афзалликлар бериш;

11.8.3. тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш ўринлари ажратиш;

11.8.4. тиббий кўрикдан ўтишлари учун ҳомиладор аёлларни ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиш (агар мазкур кўрикни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса);

11.8.5. Молиявий имкониятдан келиб чиққан холда ҳақ тўланадиган ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари кунини қонунда белгиланганига нисбатан узайтириш;

**11.8.6.** вояга етмаган фарзандлари бор аёлларга \_\_\_\_\_\_ соатгача қисқартирилган иш куни белгиланиб, йил давомида жами Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш хақининг \_\_\_\_\_\_ бараварида моддий ёрдам ажратиш;

11.8.7. Молиявий имкониятдан келиб чиққан холда қарамоғидаги 2 ёшдан 3 ёшгача бўлган болани парваришлаш таътилида бўлган аёлларга моддий ёрдам кўрсатиб бориш;

11.9 Ҳомиладор аёлларнинг “ЎТЙ” АЖ тиббий муассасаларида фойда ҳисобига бепул даволанишларини ўтказиш.

11.10. Ишловчи кўп болали 12 ёшгача бўлган уч ва ундан ортиқ болалари бўлган аёлларга тўлиқ иш ҳафтасида ишловчи ходиларга тўланадиган иш ҳақи миқдорида тўлов белгилаган ҳолда ҳафтасига ўттиз беш соатда кўп бўлмаган иш вақти белгилаш;

11.11. уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларга 1 соатга қисқартирилган иш куни белгилаш;

11.12. нормативда кўзда тутилганидан ташқари аёллар учун шахсий гигиена хоналарини ташкил этиш, соғломлаштириш мажмуалари ва дам олиш хоналарини жорий этиш;

11.13. Икки ёшгача фарзанди бўлган аёлларга болани овқатлантириш учун ҳар уч соатда 30 дақиқадан танаффус берилади, икки нафардан кўп фарзанди бўлган аёлларга эса ҳар уч соатда 1 соатдан танаффус белгиланади. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш соатига қўшилиб, ўртача иш ҳақи тўланади. Ходиманинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш учун ажратилган танаффуслар вақти дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (смена) бошига ёки охирига ўтиши мумкин (Халқаро меҳнат ташкилотининг 103-сонли Конвенциясига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 236-моддасига асосан).

11.14. Боласи 2 ёшга тўлгунича парваришлаш таътилларнинг вақти, кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилади.

11.15. Касаба уюшмаси қўмитаси аёллар меҳнат шароитларини яхшилаш, корхона аёллар меҳнати шароитларини яхшилаш ва мехнатини муҳофаза қилишга қаратилган ижтимоий дастурларни бажариш мажбуриятга ёрдам беришни ўз зиммасига олади.

**XII. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА имтиёз ва КАФОЛАТЛАР**

12.1. Корхона ишида ва ривожланишида ёш мутахассислар иштироки самарасини янада ошириш ҳамда ёшларни ижтимоий ҳимояси масаласи ечимини топиш мақсадида томонлар қуйидагиларга келишиб олдилар:

Халқаро меҳнат ташкилотининг 138-, 182-сонли Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шаклларини тақиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган ишларни олиб бориш;

ёшларга оид давлат сиёсатини амалга оширишга қаратилган қўшимча чора-тадбирлар Дастури ижросини таъминлашда фаол иштирок этиш;

ёш мутахассислар кенгашини тузиш, ёш ишчилар ва мутахассислар ўртасида касб маҳорати бўйича танловлар ўтказиш;

Корхонанинг ўзида, зарур ҳолларда эса таълим муассасалари ва ўқув курсларида ёш ходимлар учун касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака ошириш ишларини олиб бориш;

ёшларни билим салоҳиятини ошириш мақсадида, уларнинг замонавий билимлар, хорижий тил, компьютер саводхонлигини мукаммал эгаллашларига ўқувлар ўтказиш орқали кўмаклашиш, улардан кадрлар захирасини шакллантириш;

Иш берувчилар, олий ва ўрта махсус таълими муассасалари битирувчиларининг ҳуқуқий саводхонлигини ошириш борасида тизимли ишларни амалга ошириш.

 Қонун ҳужжатларига биноан ва мазкур **Шартнома** мақсадлари учун Ўзбекистон Республикасининг ЎРҚ-406-сонли “Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида”ги Қонуни билан белгиланган “ёшлар”, “ёш оила”, “ёш мутахассис” тушунчаларидан фойдаланилади.

 12.2. Тошкент темир йўл мухандислари институти, темир йўл касб-ҳунар битирувчиларини ўқишни тугатганларидан кейин иш жойи тақдим этиш ҳақидаги шартномалар асосида иш билан таъминлаш ва иш ўринларига бириктириб қўйилишини алохида назорат остига олиш.

Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан муддатли харбий хизматдан қайтган шахслар ва ижтимоий химояга мухтож ахоли қатламларининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштиришга хар томонлама кўмаклашиш .

12.3.Мехнат бозорини тахлил қилиш асосида мехнат бозорида талаб юқори бўлган касблар бўйича мутахассислар тайёрлаш, касб – хунар коллежлари битирувчиларини ўз иш ўринларида қўнимлилиги учун иш берувчилар масъулиятини ошириш.

12.4. Қонун ҳужжатларига биноан ва мазкур Шартнома мақсадларида:

а) 30 ёшдан ошмаган ходимлар ёшлар деб ҳисобланадилар;

б) олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасасини битирган, таълим муассасасини битирганидан сўнг олган ихтисослиги бўйича 3 йил ичида ишга кирган ва маълумоти тўғрисидаги ҳужжатда кўрсатилган ихтисослиги бўйича ишлаётганига 3 йилдан кўп бўлмаган 30 ёшдан ошмаган ходимлар ёш мутахассислар деб ҳисобланадилар;

в) эр-хотиннинг иккиси ҳам 30 ёшдан ошмаган оила ёхуд фарзанд (бола) тарбиялаб вояга етказаётган 30 ёшдан ошмаган ёлғиз отадан ёки ёлғиз онадан иборат бўлган оила, шу жумладан никоҳдан ажралган, бева эркак (бева аёл) ёш оила деб ҳисобланади,

12.5. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

а) 18 ёшдан кичик бўлган шахслар мехнат хуқуқ муносабатларида етук ходимларга тенглаштирилади, мехнатни мухофазалаш, иш вақти, таътил, улар мехнатидан фойдаланиш ва хақ тўлаш, ишлаб чиқаришдан ажралмаган холда ўқиш ва бошқа мехнат шароитларида Ўзбекистон Республикаси Мехнат Кодексининг 239 - 247 га тўлмаган ходимлар учун (135, 143, 144, 202, 203, 214, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 2471-моддалар);

б) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимлар учун (103, 143, 144, 249, 250, 254, 255, 256, 257, 258-моддалар);

в) таълим муассасаларини битирган ходимлар учун (68, 103-моддалар).

12.6. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида белгиланган имтиёзларга қўшимча тарзда қуйидагилар кафолатланади:

12.6.1. ишни таълим билан қўшиб олиб борувчи ходимлар иш кунининг бошланиш ва тамом бўлиш вақтини ходимга мақбул тарзда ўрнатилиши;

**12.6.2.** иш ҳафтасини яна \_\_\_\_\_ фоизга қисқартириш;

**12.6.3.** йилда \_\_\_\_\_ иш кунидан иборат қўшимча меҳнат таътили бериш;

12.6.4. йилда 14 календарь кунидан кам бўлмаган иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш;

**12.6.5.** **Иш берувчи** ишни таълим билан қўшиб олиб бораётган ходимларга йилда бир марта лаборатория-имтиҳон сессиялари (шунингдек диплом ишларини ҳимоя қилиш (битирув имтиҳонларини топшириш) даврида, ўқув муассасасига бориб келиш учун йўлкира харажатининг \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ фоизи миқдорида йўлкира пули тўлайди. (камида 50)

12.6.6. Ўн саккиз ёшдан кичик бўлган ходимларга ёзги ёки уларга қулай бўлган вақтда давомийлиги 30 календар кунидан кам бўлмаган меҳнат таътилини тақдим этиш.

 12.6.7.Ўн саккиз ёшдан кичик бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати учун меҳнат ҳақи тегишли тоифадаги ходимлар учун ҳар кунги тўлиқ иш вақти учун белгиланган миқдорда амалга оширилади.

**12.7. Иш берувчи мажбуриятлари:**

а) ўн саккиз ёшдан кичик бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқ муносабатларида етук ходимларга тенглаштирилади, меҳнатни муҳофазалаш, иш вақти, таътил, улар меҳнатидан фойдаланиш ва ҳақ тўлаш, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиш ва бошқа меҳнат шароитларида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 239-247 моддаларида назарда тутилган қўшимча имтиёзлардан фойдаланадилар.

б) ўн саккиз ёшдан кичик бўлганларни поездлар ҳаракати билан боғлиқ ишларга, тунги, ишдан ташқари, дам олиш кунлари ишларга жалб қилиш таъқиқланади.

в) ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларида ёш мутахассисларни тайёрлаш, уларни Корхонага жалб этиш борасида аниқ мақсадга йўналтирилган иш олиб бориш;

г) хар бир мехнат жамоасида “Устоз-шогирд” тизимини жорий этиш. Бунда, таълим муассасасини тамомлагандан кейин биринчи марта ишга қабул қилинган ходимга бир йилгача тажрибали ходимни устоз сифатида бириктириш.

д) ёш ходимлар ва ёш оилалар учун банклар томонидан бериладиган узоқ муддатли кредитларни олишда кафиллик қилиш;

е) ёш оила аъзолари бўлган ходимларга мамлакатимизда ишлаб чиқарилган узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш ва уй-жой қурилиши, шунингдек сафарбарлик чақируви захирасида хизмат ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фоизсиз ссудалар бериш;

ж) Корхонада асосий ишидан ташқари жамоат ишлари билан шуғулланаётган ёшлар вакиллари учун лавозим маоши (тариф ставкаси)га ҳар ойда \_\_\_\_\_ фоиз миқдорида қўшимча тўлов ўрнатиш;

з) Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 5 июлдаги “Ёшларга оид давлат сиёсати самарадорлигини ошириш ва Ўзбекистон ёшлар иттифоқи фаолиятини қўллаб-қувватлаш тўғрисида”ги ПФ-5106-сон Фармонига мувофиқ таълим муассасасини битирганига уч йил бўлмаган, биринчи марта ишга қабул қилинган ёшларга даромад солиғини биринчи йили учун 50 фоиз, иккинчи ва учинчи йиллар учун эса 25 фоизгача камайтирган ҳолда меҳнат ҳақи тўлаш тартибига риоя қилиш;

и) Корхонанинг зарур йўналишлар бўйича истеъдодли ёш кадрларини чет эл олий махсус ўқув юртларида ўқитиш, ўқув-контракт тўловларини иш ҳақи ҳисобидан ёки корхона ҳисобидан қоплаш;

к) Корхонада “Энг фаол ёш ходим” стендини ташкил этиш.

12.8. Томонлар, Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида аёллар ва ёшлар учун кўзда тутилган кафолатлар ва имтиёзларга риоя этишни ўз зиммаларига олган ҳолда қуйидагиларни зарур деб ҳисоблайдилар:

Томонларнинг Халқаро меҳнат ташкилотининг қуйидаги Конвенцияларига оғишмай амал қилишларини таъминлаш

29-сонли Конвенция «Зўраки ёки мажбурий меҳнат тўғрисида»;

52-сонли Конвенция «Ҳар йилги ҳақ тўланадиган таътиллар тўғрисида»;

87-сонли Конвенция «Бирлашиш эркинлиги ва бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида»;

100-сонли Конвенция «Аёллар ва эркакларнинг бир хил қийматдаги меҳнатига бир хилда ҳақ тўлаш тўғрисида»;

103-сонли Конвенция «Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида»;

105-сонли Конвенция «Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида»;

111-сонли Конвенция «Меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситилишлар тўғрисида»;

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

138-сонли Конвенция «Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида»;

154-сонли Конвенция «Жамоа музокараларига кўмаклашиш тўғрисида”;

182-сонли Конвенция «Болалар меҳнатининг энг ёмон кўринишларига барҳам бериш ва ман этиш бўйича кечиктириб бўлмайдиган чоралар тўғрисида».

12.9. Халқаро меҳнат ташкилотининг асословчи конвенцияларига риоя этиш.

12.10.Халқаро меҳнат ташкилотининг «Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги 87-сонли Конвенциясига мувофиқ ташкилотларда ходимлар вакилларининг эркин фаолият кўрсатиши учун шароитлар яратишга кўмаклашиш .

**12.11. Касаба уюшмаси қўмитаси мажбуриятлари:**

а) ёш ходимларнинг ижтимоий ҳуқуқлари ва кафолатларини ҳимоя қилиш ишларини янада мукаммаллаштириш учун мавжуд ҳуқуқий-норматив базадан фойдаланиш;

б) ёш йигит-қизларни касаба уюшмалари фаолиятига жалб этиш ишларини олиб бориш, жамоат ишида фаоллик кўрсатган ёшларни тизимли равишда маънавий (фахрий ёрлиқ, ташаккурнома, улар тўғрисида газеталарда рағбатлантирувчи мақолалар чоп этиш) ва моддий рағбатлантириш;

в) ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилишга юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассисларни жалб этиш ҳамда ёшларни ишга қабул қилишда устоз бириктирилишини таъминлашда кўмаклашиш;

г) Темир йўл касб-ҳунар коллежларининг кам таъминланган ва бошқа шаҳардан келиб ўқийдиган ўқувчиларга улар ишлаб чиқариш амалиётини узел корхоналарида ўтаётганларида уларнинг аризаларига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 20 % гача бўлган миқдорида бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш;

Темир йўл касб-ҳунар коллежларининг аъло баҳоларга тамомлаган ёш мутахассисларга, шунингдек кам таъминланган ва бошқа шаҳардан келиб ўқиган битирувчиларига узел корхоналарига ишга жойлашганларида уларнинг аризаларига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 50 % гачабўлган миқдорида бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш.

д) амалиёт ўташ учун келган ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари ўқувчиларини ва янги ишга қабул қилинган битирувчиларини меҳнат муҳофазаси бўйича йўриқдан ўтказиш;

е) янги ишга қабул қилинган битирувчиларга махсус кийим-бош, махсус пойабзал, якка тартибдаги ҳимоя воситалари, зарарли иш билан шуғилланувчи ёш мутахассисларни сут махсулотлари билан таъминлашга эришиш;

ж) ишга қабул қилинган ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчилари билан меҳнат шартномалари тузилишини, улар жамоа шартномалари билан таништирилишини таъминлаш;

з) ишга янги қабул қилинган ёшларнинг иш жойларида қўнимлилигини таъминлаш бўйича иш олиб бориш;

и) Иш берувчи, коллеж, битирувчилар ва ҳоким ўртасида тузиладиган тўрт томонлама шартнома шартлари бажарилиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатиш;

й) ҳар бир ёш мутахассисни ишга қабул қилиниши билан ҳисобга олиб, Корхонанинг ўзида, зарур ҳолларда эса ўқув курсларида малака оширишини назорат қилиб бориш;

к) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 84-моддасига асосан ўрта махсус, касб-ҳунар ҳамда олий таълим муассасалари битирувчиларининг таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмаслиги ҳамда 2471-моддасига асосан 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 меҳнат органларига хабар берилиши устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш;

л) ишлаётган ёшлар фаолиятидаги салбий ҳолатларни, жумладан, эртанги кунга ишончни сўнишини олдини олиш, иш ҳақи, меҳнат шароитларидан миннатдорлик ҳиссини уйғотиш мақсадида Корхона ёш ходимлари ўртасида маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва спорт ҳамда маънавий тадбирларни «Ёшлар иттифоқи» билан биргаликда амалга ошириш;

м) “Ёшлар минбари”, “Эркин фикр” услубларини қўлланилишини жорий этиш ва унда, ёш ходимлар ўз фикрларини эркин ифода этган ҳолда (иш шароити, жамоадаги муҳит, жамоа ишига самара келтирадиган ғоя, раҳбар кадрларнинг ножўя ҳатти ҳаракатлари, уларнинг камситилиши ва х.к юзасидан) тўғридан тўғри ёки аноним тарзда билдиришномаларни шаффоф қутиларга ёзма тарзда маълумотлар бериб туриш.

**XIII. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ**

13.1. Келишувчи томонлар, ижтимоий шериклик принципларини тан олган ҳолда, жамоа шартномасининг бажарилишида юзага келган ҳар қандай низоларнинг олдини олиш чораларини кўришни ўз зиммасига оладилар. Баҳслашувлар ўзаро ишонч ва хурмат билан, Ўзбекистон Республикаси қонун хужжатлари асосида ҳал этилади.

**13.2.** Якка тартибдаги меҳнат низолари Иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси томонидан бўлган \_\_\_\_\_ нафар аъзодан тенглик асосида ташкил топган (ҳар тарафдан \_\_\_\_\_ нафардан) ва мазкур **Шартноманинг** амал қилиш муддатига тузиладиган Меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб чиқилади.

13.3. Меҳнат низолари комиссияси ўз фаолиятини қонун ҳужжатлари ва Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат палатаси томонидан тасдиқланган (12.01.2015 й., 20-66 с, 15.01.2015 й., 01-СП), Меҳнат ва аҳолини ижтимоий мҳофаза қилиш вазирлиги билан келишилган тавсияларга асосан ишлаб чиқилган Низомга мувофиқ олиб боради.

13.4. Жамоаларга доир меҳнат низолари Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳал этилади.

**XIV. ИЖТИМОИЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ
ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ**

14.1. Иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси ўзаро муносабатларида ижтимоий шериклик, ҳамкорлик, ўзаро манфаатларни ҳурмат қилиш тамойилларига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Меҳнат кодекси,*«Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни* ва бошқа қонун ҳужжатларига амал қиладилар.

14.2. Иш берувчи Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонун ҳужжатларига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган халқаро шартномалар ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенцияларига биноан касаба уюшмасининг ҳуқуқларига риоя қилади, унинг фаолиятига ҳар томонлама кўмаклашади.

14.2.1Меҳнат муҳофазаси  бўйича  вакилларни  ўқитиш  ишлари  сифатини ошириш чораларини кўриб бориш, фаол ишлаётганларни рағбатлантириб туриш. ҲМТ 135-Конвенциясидаги меҳнат муҳофазаси  бўйича  вакиллар ва корхонадаги меҳнат низолари бўйича комиссия аъзолари учун белгиланган имтиёзларни татбиқ этиш.

14.2.2. Ўқиши ва ўз вазифасини бажариши учун меҳнат муҳофазаси бўйича вакилига  ҳафтасига уч соатдан кам бўлмаган ва ўртача ойлик маоши миқдорида ҳақ тўланадиган, иш вақтини тақдим этиш.

14.3. Касаба уюшмаси қўмитаси Иш берувчи томонидан меҳнат ва касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисидаги қонун ҳужжатлари нормаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга оширади, аниқланган ҳуқуқбузарликлар бартараф этилишини талаб қилишга ҳақли. Иш берувчи қонун ҳужжатлари бузилишларини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни кўриб чиқиши ва кўриб чиқиш натижалари ҳақида касаба уюшмасига ўн беш кунлик муддат ичида хабар беради. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 11-моддаси).*

14.4. Иш берувчи Корхонада ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида касаба уюшмаси қўмитасини тан олади.

14.5. Узел раҳбариятига ушбу жамоа шартномасини амалга оширишга, узел ишларини барқарорлиги ва самарадорлигини оширишга, янги техникаларни татбиқ этишга, меҳнат ва технологик интизомни мустаҳкамлашга, поездлар ҳаракати хавфсизлигини таъминлашга, ташилаётган юкларни сақланишига ёрдам бериш.

**14.6. Иш берувчи:**

Касаба уюшма аъзоларининг ёзма аризалари асосида иш ҳақидан 1 фоиз миқдоридаги касаба уюшмаси аъзолик бадалларини Корхона бухгалтерияси орқали ушлаб қолинишини ва пул ўтказиш йўли билан ўз вақтида ва тўлик миқдорда касаба уюшма ташкилотига ўтказилишини;

ходимларнииг бухгалтерия орқали ушлаб қолинган касаба уюшмаси аъзолик бадалларини бюджет ва бюджетдан ташқари фондларга мажбурий тўловларни тўлаш билан бир вақтда касаба уюшмаси ташкилотига ўтказиб беришни;

оммавий –маданий ва соғломлаштириш ишларни амалга ошириш учун меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасидан 0,3% миқдорида ўтказиб беришни;

аъзолик бадаллари ва оммавий –маданий, соғломлаштириш ишлар учун меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан 0,3% маблағлар бир ой муддатдан ортиқ вақт мобайнида ўтказилмаган тақдирда айбдор мансабдор шахсга нисбатан интизомий чора кўрилиши кафолатлайди;

14.7. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2012 йил 15 мартда 2342-рақам билан рўхатга олинган «Хўжалик юритувчи субъектларнинг банк ҳисобварақларидан пул маблағларини ҳисобдан чиқариш тартиби тўғрисидаги йўриқнома»га биноан Корхона ҳисобварағида маблағ етарли бўлмаган ҳолларда касаба уюшмаси аъзолик бадаллари ижро тўлов ҳужжатлари бўйича пропорция асосида ҳисобдан чиқариладиган маблағлар қаторига киритилади.

14.8. Қонунчиликда кўзда тутилгандан ташқари темирйўлчиларга тақдим этилаётган барча қўшимча имтиёзларни узел маблағлари ҳисобига амалга ошириш ва солиққа тортиш базасига киритиш.

**14.9. Иш берувчи:**

а) жамоа шартномасига кирмаган ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича қарорлар қабул қилишдан аввал Касаба уюшмаси қўмитаси билан олдиндан келишиб олиш;

б) Касаба уюшмаси қўмитаси талаб қилганда унга меҳнат ҳамда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш билан боғлиқ масалалар юзасидан маълумотлар тақдим этиш;

в) Касаба уюшмасини уставда белгиланган фаолиятини амалга ошириш учун жихозланган бино ва алоқа ҳамда хизмат вазифаларини бажаришда автотранспорт бепул фойдаланиш учун тақдим этилади.

г) касаба уюшмаси ташкилоти ишида фаол иштирок этиб келаётган Касаба уюшмаси қўмитаси аъзолари, қўмитанинг комиссиялари аъзоларини молиявий имкониятларидан келиб чиқан ҳолда рағбатлантириб бориш.

14.10. Келтирилган ҳисобга кўра асосий ишдан озод этилган бошланғич касаба уюшма раислари ойлик маошларини корхона раҳбари ўринбосари ойлик маоши груҳига етказиш, маблағлар етишмаганда штатлар жадвалига асосан ойлик маошига керакли индексация киритиш ва корхона хисобидан қоплаш. Бош ҳисобчилар ойлик маошларини штат жадвалига аосан хисоблаш.

**14.11. Касаба уюшмаси қўмитаси:**

а) Корхона ижтимоий ва иқтисодий ривожланиш дастурларининг бажарилишига кўмаклашиш, бу борада ходимлар ташаббуси ва ижодиётини қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш;

б) қўлланилаётган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари, иш ҳақи тўланиши, жамоа шартномаси бўйича қўшимча тўловлар берилиши тўғрилигини, шунингдек меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлик техникаси шароитларини яхшилаш бўйича тадбирлар бажарилишини назорат қилиш;

в) меҳнат тўғрисидаги қонунлар ижросини назорат қилиш, ходимлар ҳуқуқий саводхонлигини юксалтиришга кўмаклашиш;

г) касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқи ҳимоя қилиш;

д) иш жойларидаги мавжуд камчиликларнинг ўз вақтида бартараф этилишига эришиш ҳамда иш жойларини меҳнат муҳофазаси, хавфсизлик техникаси ва саноат санитарияси қоидалари талабларига мувофиқ ҳолатга келтириш борасида Иш берувчи томонидан тегишли чоралар кўрилишини талаб қилиш;

е) ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини дам олдириш ва соғломлаштириш мақсадида Ўзбекистон темир йўлчилари ва транспорт қурувчилари касаба уюшмаси Республика Кенгаши томонидан тасдиқланган меъёрлар доирасида ходимларни аризаларига кўра тегишли соғломлаштириш масканларига йўлланмалар билан таъминлаш;

 Санаторийлар, пансионатлар, дам олиш уйлари, санаторий-профилакторийга йўлланмаларнинг қисман баҳосини Ўзбекистон КУФК тасдиқлаган қўлланмага мувофиқ ундириш.

Даволаниш ва дам олиш йўлланмаларини тақсимлаш ва тарқатишда ижтимоий адолатлилик тамойилларига риоя қилиб ошкораликни таъминлаш.

ж) Корхонадаги меҳнат ва маиший шароитлар аҳволи бўйича жамоат назоратини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

з) касаба уюшмаси аъзолари ўртасида меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлашга қаратилган тушунтириш ва ташкилий ишларни олиб бориш, можароларга олиб келувчи вазиятларнинг олдини олишга қаратилган чоралар кўриш;

 и) Касаба уюшма қўмитасининг сметасига мувофиқ темирйўлчилар ва уларнинг оила аъзолари орасида оммавий-маданий тадбирларни ташкил этиш ва ўтказиш.

к) ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини оммавий спортга, турли спорт секциялари, тўгаракларига жалб этиш ҳамда улар ўртасида спартакиадалар ва спорт турлари бўйича мусобақалар уюштириш.

л) турли танловлар, спорт мусобақалари ғолибларини тақдирлар учун рағбатлантирувчи совғалар ва мукофотлар таъсис этиш;

м) ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида бадиий ҳаваскорликнинг янада ривожланишига ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш, уларнинг бўш вақтларини сермазмун ўтказиш, республиканинг тарихий шаҳарларига ва ўз ҳудудларидаги диққатга сазовор жойларга саёҳатлар, театр ва музейларга боришни ташкил қилиш;

н) касаба уюшмалари Федерациясининг «Ишонч», «Ишонч-Доверие» газеталарига обунани таъминлаш мажбуриятини олади;

о) муҳим ижтимоий-иқтисодий масалаларни муҳокама қилиш учун касаба уюшмаси активлари ва иш берувчи билан узел вакиллари иштирокида давра суҳбатлари ўтказиш;

п) Фаол ишлаган касаба уюшма аъзоларини касаба уюшма худудий қўмитаси раиси номидан, Фахрий ёрлиғи (Низомга асосан пул мукофоти) ва рағбатлантирувчи совғалар билан тақдирлаш;

14.12. Иш берувчи Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунига биноан касаба уюшмаси органларига сайланиб, ишлаб чиқариш фаолиятидан озод этилган шахсларга уларнинг ваколат муддатлари тугаганидан сўнг аввалги ёки шунга тенг иш берилишини таъминлаш учун бундай ходимларнинг бўшаб қолган иш ўринларига янги ходимларни фақатгина муайян муддатга тузилган меҳнат шартномаларига биноан ишга қабул қилиш мажбуриятини олади.

14.13. Халқаро меҳнат ташкилотининг «Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»ги 135-Конвенциясига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўхатга олинган «Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида Низом»нинг 12-бандига биноан ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур Шартнома мақсадларида меҳнаткашлар вакиллари деб эътироф этилади:

а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;

б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;

в) меҳнат низолари комиссияси аъзолари;

14.14. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган касаба уюшма қўмитаси раисларига жамоатчилик ишларини бажариш учун асосий ишдан бўш вақт (иш куни охирида хафтасига 4 марта бир соатдан – душанба, сешанба, пайшанба, жума кунлари ёки икки хафта давомида битта тўлиқ иш куни) берилади ва бу давр учун уларга ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

14.15. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган меҳнаткашлар вакилларига интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан Иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш амаллари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида, Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунида ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг «Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»ги 135-Конвенциясида назарда тутилган чекловларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

14.16. Касаба уюшмалари аниқлаган қонунбузарликлар мансабдор шахслар томонидан бартараф этилмаган ҳолатларда, юридик шахсларнинг юқори органлари билан ижтимоий шериклик ва мулоқот асосида ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини судгача ҳимоя қилиш тизимини жорий этиш.

14.17. Касаба уюшмаларининг меҳнат қонунчилиги бузилишининг олдини олиш борасида барча вазирлик ва идоралар билан тизимли ҳамкорлигини таъминлаш.

14.18. Колл-марказлар, ишонч телефонлари ва виртуал қабулхоналар тармоғини кенгайтириш орқали ижтимоий-меҳнат масалалари юзасидан аҳоли билан қайта алоқа механизмини янада такомиллаштириш.

### ХV. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШИНИ НАЗОРАТ ҚИЛИШ

15.1. Касаба уюшмаси қўмитаси юридик шахс сифатида рўйхатдан ўтгани ёки ўтмаганидан қатъи назар Иш берувчи билан жамоа музокараларини олиб боришда ва жамоа шартномасини тузишда устувор ҳуқуққа эга, унинг бажарилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 1- ва 9-моддалари).*

15.2. Тарафлар тенглик асосида мазкур Шартнома бажарилишини текшириб борувчи комиссияни тузишни ўз зиммаларига оладилар.

15.3. Тарафлар йилда 2 марота мазкур Шартнома бажарилиши юзасидан текширув ўтказиш ва текширув натижаларини меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси), мажлисида муҳокама қилишни ўз зиммаларига оладилар. Бунда, жамоа шартномаси бажарилишининг йил якунлари ҳисобот йилидан кейинги йилнинг 1 апрелидан кечиктирмай кўриб чиқилади.

15.4. Тарафлар тармоқ келишувини тан олиб, уларни бажариш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар. Башарти юқорида номлари келтирилган келишувга ўзгартишлар киритилса, Иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси 15 кунлик муддат ичида мазкур Шартномага тегишли ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш бўйича музокаралар олиб борилади.

15.5. Тарафлар шуни эътироф этадиларки, уларнинг мазкур Шартномада акс эттирилган манфаатлари улар томонидан жамоа шартномасининг барча шартлари ва мажбуриятлари сўзсиз бажарилган тақдирдагина рўйёбга чиқиши мумкин.

15.6. Касаба уюшмаси қўмитаси жамоа шартномаси лойиҳасини маъқуллаш юзасидан чақириладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)дан олдин унинг лойиҳасини экспертиза учун Ўзбекистон темирйўлчилари ва транспорт қурувчилари касаба уюшмаси Республика Кенгашига тақдим этади.

15.7. Мазкур Шартнома имзолангандан сўнг, тарафлар уни рўйхатдан ўтказиш учун Ўзбекистон темирйўлчилари ва транспорт қурувчилари касаба уюшмаси Республика Кенгашига тақдим этадилар.

15.8. Жамоа шартномаси имзолангандан сўнг, томонлар унинг бажарилиши бўйича тадбирлар режаси, масъуллар ва муддатларни белгилаб оладилар.

15.9. Жамоа шартномаси имзоланган кунидан бир ойдан кечиктирилмаган муддатда Корхона, брошюра кўринишида 200 нусхада чиқарилади. Жамоа шартномасининг бир нусхаси ходимлар учун кўринарли жойга осиб қўйилади, шунингдек ходимлар жамоа шартномаси матни ва иловалари билан Корхонанинг ходимлар бўлимида, меҳнат муҳофазаси, иш ҳақи ва юридик бўлимларида ҳамда Касаба уюшмаси қўмитасида танишишлари мумкин.

15.10. Шартноманинг амал қилиш даврида ёки амал қилиш муддатини узайтириш даврида киритилган ўзгартиш ва қўшимчалар қўшимча келишув кўринишида бўлган алоҳида ҳужжатлар билан расмийлаштирилади ва мазкур Шартноманинг ажралмас қисми бўлиб хисобланади.

15.11. Жамоа шартномасининг иловалари унинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

**XVI. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ
БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК**

16.1. Иш берувчи ушбу Шартнома шартларини бузувчи қарор қабул қилган тақдирда, Касаба уюшмаси қўмитаси ушбу қоидабузарликларни бартараф этиш тўғрисида тақдимнома киритишга ҳақли, бу тақдимнома бир ҳафталик муддатда кўриб чиқилади. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитасининг ушбу талабларини қаноатлантиришни рад этган ёки кўрсатилган муддатда улар ўртасида келишувга эришилмаган тақдирда, келишмовчиликлар жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ кўриб чиқилади. *Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 14-моддаси).*

16.2. Жамоа шартномаси мажбуриятларининг бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор бўлган мансабдор шахслар Ўзбекистон Республикаси қонун хужжатларида ҳамда мазкур Шартномада белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

16.3. Ушбу жамоа шартномасини тузган томонларнинг ҳеч бири унга амал қилинаётган муддатда бир томонлама тартибда уни ўзгартириши ёки ўзича қабул қилинган мажбуриятларни тўхтатиши мумкин эмас.

Жамоа шартномаси мажбуриятларини қўллаш бўйича тушунтириш томонларнинг ўзаро келишувига биноан амалга оширилади.

Узел тузилмаси ўзгарганда, раҳбарлар алмашганда жамоа шартномаси ўз юридик кучини сақлаб қолади, мулкчилик шакли ўзгарганда эса жамоа шартномаси тузилгунча олти ой ичида амалда бўлади.

Ушбу жамоа шартномаси имзолангандан сўнг кучга киради ва янги шартнома қабул қилингунча амалда бўлади.

Жамоа шартномасига иловаларнинг тавсиявий
РЎЙХАТИ

1. Ходимларга нокулай меҳнат шароитида ишлаганликлари учун йиллик қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.

2. Йиллик қўшимча таътил бериладиган раҳбар ва мутахассис кадрлар лавозимлари рўйхати.

 3. Узелнинг белгиланган формадаги кийимларни олишга ва кийишга ҳуқуқи бўлган барча ходимлари учун уларни харид қилиш учун белгиланган формадаги кийимлар 50% миқдорида чегирма нархида харид эилаётган кийимлар рўйхати.

 4. Зарарли меҳнат шароитларидаги ишларда бевосита банд бўлган ходимларга сут ёки шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотларини бепул берилиш хуқуқига эга бўлган касблар рўйхати.

 5. 2018 йил давомида Тошкент МТУ унитар корхонаси корхона ва ташкилотларида мехнат мухофазасини яхшилаш тармоқ дастури.

 **Приложение № 1**

**К коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

*Должностей и профессий с неблагоприятными условиями труда и особый характер работы, дающих право на дополнительные дни к отпуску.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | **Наименование профессий и должностей** | **Продолжитель-ность допол-нительного отпуска (дни).** |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Водитель легкового автомобиля. | 2 |
| 2 | Дежурный по сортировочной горке. | 6 |
| 3 | Оператор по сортировочной горке. | 6 |
| 4 | кондуктор грузовых поездов. (Главный кондуктор грузовых поездов) | 6 |
| 5 | Составитель поездов | 6 |
| 6 | Старший регулировщик скорости движения вагонов, регулировщик скорости движения вагонов. | 6 |
| 7 | Дежурный по станции | 6 |
| 8 | Стропальщик. | 3 |
| 9 | Машинист козлового крана | 3 |
| 10 | Машинист крана ЕДК-2000,1000,300, помощник машиниста крана  | 3 |
| 11 | Машинист бульдозера  | 3 |
| 12 | Водитель тягача  | 3 |
| 13 | Электро газосварщик  | 6 |
| 14 | Машинист котельной | 2 |
| 15 | Диспетчер маневровый (станционный) | 6 |
| 16 | Мойщик-уборщик вагонов | 3 |
| 17 | Дезинфектор | 3 |

**Примечание**: Руководителям предприятий разработать и утвердить приказами аналогичные перечни по материалам аттестации рабочих мест.

**Приложение № 2**

**К коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

*Должностей, дающих право на дополнительный отпуск за специфику и характер труда.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | **Наименование должностей** | **Количество****Дополни-тельных****дней отпуска.** |
| **1** | **2** | **3** |
| 1 | Начальник предприятия, главный инженер, заместитель начальника, помощник начальника, советник. | 5 |
| 2 | Начальник: предприятия, учреждения, станции, разъезда, структурного подразделения, главный инженер, заместитель начальника, заместитель главного инженера, помощник начальника. | 5 |
| 3 | Начальник: отдела, сектора и других структурных наименований РЖУ- собственно. | 5 |
| 4 | Директор, заместитель спортивного комплекса «Локомотив»; заведующий стадионом, оздоровительным комплексом, корпусом гостиницы СК «Локомотив». | 2 |
| 5 | Главный энергетик СК «Локомотив» | 2 |
| 6 | Инженер всех наименований СК «Локомотив» | 2 |
| 7 | Мастер всех наименований СК «Локомотив» | 2 |
| 8 | Комендант спортивного сооружения СК «Локомотив» | 2 |
| 9 | Администратор гостиницы СК «Локомотив» | 2 |
| 10 | Водитель легкового автомобиля - механик, обслуживающий руководство спортивного комплекса «Локомотив» | 2 |
| 11 | Инженер (специалист) всех наименований, экономист всех наименований | 5 |
| 12 |  Бухгалтер, кассир, юрисконсульт, инспектор (старший) всех наименований. | 5 |
| 13 | Инструктор по обучению и контролю соблюдения технологии организации перевозочного процесса, инструктор (старший) по расследованию претензий по нарушению сроков доставки, инструктор по контролю и учету отчетности и другие наименования инструкторов по производственно-техническим вопросам | 5 |
| 14 | Механик по транспорту РЖУ- собственно | 5 |
| 15 | Мастер восстановительного поезда. | 5 |
| 16 |  Ст.электромеханик (электромеханик), не несущий сменного дежурства: сектора АСУСС станции, отдела по обработке бухгалтерской отчётности. | 5 |
| 17 | Техник всех наименований и специальностей. | 2 |
| 18 | Инструктор всех наименований (кроме перечисленных выше) | 2 |
| 19 | Заведующий: хозяйством, военно-учетного бюро | 5 |
| 20 | Заведующий: гостиницей Локомотив | 5 |
| 21 | Заведующий: архивом, складом, библиотекой | 2 |
| 23 | Секретарь, делопроизводитель, старший архивариус (архивариус),старший библиотекарь (библиотекарь) | 2 |
| 24 | Бригадир в РЖУ- собственно. | 2 |
| 25 | Водитель легкового автомобиля РЖУ- собственно | 5 |

**Примечание:** Руководителю предприятия разработать аналогичные перечни должностей, дающих право на указанный дополнительный отпуск с учётом специфики их труда.

**Приложение №3**

к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ**

форменной одежды, дающий право на её приобретение со стоимости в размере 50%.

1.Серая рубашка.

2.Тёмно-синие брюки.

3.Серая блузка.

4.Тёмно-синие юбки.

5.Белая рубашка.

6.Белая блузка.

7.Светло-серые брюки.

8.Светло-серая юбка.

9.Костюм тёмно-синий или светло-серый.

10.Галстук.

11.Знаки различия.

**Примечание:** Приказ 05-Н от 11.01.2006г. А.Ж.Раматова, Правила ношения форменной одежды.

**Приложение №4**

 к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ**

*Профессий и должностей, дающих право на получение*

 *спец. молока исходя из условий труда.*

1.Заливщики оловянно-свинцовых сплавов в локомотивных депо.

2.Пробивальщики продувальщики труб.

3. Рабочие занятые пропитке и сушке растворов.

4. Аппаратчики приготовления химических растворов.

5.Банджаник,занятый на горячих работах.

6. Слесари, занятые на ремонте и заправке клапанов цистерн для перевозки этилированного бензина.

7. Маляр.

8.Электросварщик.

9.Газосваршик.

10. Аккумуляторщик.

11.Кузнец и помощник кузнеца на молотах и прессах, на ручной ковке.

12. Прапорщики- промывальщики цистерн.

13.Гальванщики.

14.Оператор химчистки.

15. Паяльщик.

16.Грузчики на выгрузке хим.удобрений.

17.Мойщики- уборщики вагонов из под хим. удобрений.

18. Дезинфекторы.

19. Кабельщики-спайщики.

20. Машинист крана на железнодорожном ходу.

21. Слесарь роликового отделения.

22. Слесарь по ремонту оборудования канализации.

23. Машинист канализационной насосной станции.

24. Водители ассенизационной автомашины.

25.Грузчик по погрузке ассенизационных грузов.

26.Слесарь-сантехник.

27. Чистельшик вагонов.

28. Ремонтник искусственных сооружений.

29.Машинисты и помощники машиниста ПМГ,МПГ,РОМ,ДГКУ.

30.Заправщик автомашины.

31.Автослесарь.

32.Регинераторщик-фильтровальщик.

33.Компрессорщик.

34.Оператор котельной.

35.Машинист реостатных испытаний.

36.Машинисты и помощники машинистов любых типов.

37.Оператор и помощники оператора дефектоскоптной тележки.

38.Уборщица служебного помещения и туалета.

39.Электоргазосваршик.

40.Уборщица туалета.

**Примечание:** 1. В случае необходимости возможно выдача молока профессий и должностям при наличие документов, аттестации рабочих мест, согласованных с Мин.трудов РУз. Профсоюзной организация, ведущим специалистам охрана труда и технике безопасности РС профсоюза железнодорожников РУз. и администрации.

2. Молоко выдаётся перед началом работы в размере 0,5 литра согласно порядка бесплатной выдачи молоко и других равноценных пищевых продуктов работникам непосредственно связанным на работах с вредными условиями труда, утвержденным Мин.здравом РУЗ. От 06. 10. 03 г.

**Приложение № 5**

**К коллективному договору**

**Дорожная программа по улучшению охраны труда, условии труда на предприятияхза 2018 год.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование мероприятия | Кол – во (тыс сум) | Срок выполнения | Исполнитель | Кон-троль за испол-нением | Источ-ник финан-сиро-вания |
| **Предприятия №1** |
| 1 | Обучение специалистов занятых на подъемных сооружениях и ёмкостями высокого давления. | 5000,0 | 3- кв | ВЧД | РЖУ | АО «УТИ» |
| 2 | Оснащение кабинета охраны труда видео – проектором, компьютером и принтером(принтер, сканер –факс). | 5000,0 | 1-кв | ВЧД | РЖУ | ВЧД |
| 3 | Повышение квалификации 10 работников в сфере охраны труда согласно Устава утвержденного кабинетом Министров Республики Узбекистан № 246 от 27 апреля 2017 года. | 7500,0 | 1-кв | ВЧД | РЖУ | АО «УТИ» |
| 4 | Приобрести макет «Максим» для оказания первой медицинской помощи в кабинет охраны труда | 15000,0 | 4-кв | ВЧД | РЖУ | ВЧД |
|  | Всего: | 12500,0 |  |  |  |  |
| **Предприятия №2** |
| 1 | Проводить аттестацию19 рабочих мест по условиям охраны труда. | 6650,0 | 1-кв | ЭЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
| 2 | Приобрести электрозащитные средства (заземляющих и отделяющих штанг, диэлектрических защитных средств) | 7000,0 | 1-кв | ТЭР –НХ | РЖУ | ЭЧ -1 |
| 3 | Повышение квалификации 10 работников в сфере охраны труда согласно Устава утвержденного кабинетом Министров Республики Узбекистан № 246 от 27 апреля 2017 года. | 7500,0 | 1-кв | ЗЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
|  | Всего | 14150,0 |  |  |  |  |
| **Предприятия №3** |
| 1 | Обеспечение видео проектором и ноутбуком для кабинета охраны труда | 5000,0 | 1-кв | ЭЧ | РЖУ | ЭЧ -2 |
| 2 | Повышение квалификации 10 работников в сфере охраны труда согласно Устава утвержденного кабинетом Министров Республики Узбекистан № 246 от 27 апреля 2017 года. | 7500,0 | 1-кв | ЭЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
| 3 | Обеспечение переносным зонтом для защиты от солнца и дождя при ремонте кабелей в полевых условии | 1500,0 | 2-кв | ЭЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
|  | Всего | 9000,0 |  |  |  |  |
| **Предприятия №4** |
| 1 | Приобрести 22 электрических чайника для обеспечения кипяченной воды работников околоток и дежурных по переезду. | 2000,0 | 3-кв | ПЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
| 2 | Повышение квалификации 10 работников в сфере охраны труда согласно Устава утвержденного кабинетом Министров Республики Узбекистан № 246 от 27 апреля 2017 года. | 7500,0 | 1-кв | ПЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
| 3 | Обеспечение водонагревательными приборами душевые кабины на околотках станции Ташкент – товарная, Назарбек, Чукурсай, Хамза. | 4000,0 | 2- кв | ПЧ | РЖУ | ПЧ |
|  | Всего | 9500,0 |  |  |  |  |
| **Предприятия №5** |
| 1 | Проибретести 5 шт микроволновых печей для нагрева пищи цехам ПД - 6, 11,15,19,25 | 4000,0 | 2-кв | ПЧ | РЖУ | ПЧ |
| 2 | Повышение квалификации 10 работников в сфере охраны труда согласно Устава утвержденного кабинетом Министров Республики Узбекистан № 246 от 27 апреля 2017 года. | 7500,0 | 1-кв | ПЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
| 3 | Обучение 10 работников по промышленной безопасности. | 4000,0 | 1-кв | ПЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
|  | Всего | 11500,0 |  |  |  |  |
| **Предприятия №6** |
| 1 | Проводить аттестацию 10 рабочих мест по условиям охраны труда. | 3500,0 | 1-кв | ПЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
| 2 | Для обеспечения качества обучения по охране труда приобрести телевизор и ДВД в комнату для технических занятий | 9000,0 | 1-кв | ПЧ | РЖУ | ПЧ |
| 3 | Повышение квалификации 10 работников в сфере охраны труда согласно Устава утвержденного кабинетом Министров Республики Узбекистан № 246 от 27 апреля 2017 года. | 7500,0 | 1-кв | ПЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
| 4 | Обучение 15 стропольщиков по промышленной безопасности. | 7500,0 | 2- кв | ПЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
|  | Всего | 18 500,0 |  |  |  |  |
| **Предприятия №7** |
| 1 | Повышение квалификации 10 работников в сфере охраны труда согласно Устава утвержденного кабинетом Министров Республики Узбекистан № 246 от 27 апреля 2017 года. | 7500,0 | 1 - кв | ПЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
| 2 | Оснашение кабинета охраны труда компьютером и принтером(принтер, сканер –факс). | 4000,0 | 3- кв | ПЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
|  | Всего | 11500,0 |  |  |  |  |
| **Предприятия №8** |
| 1 | Проводить аттестацию 40 рабочих мест по условиям охраны труда. | 14000,0 | 3-кв | ШЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
| 2 | Повышение квалификации 10 работников в сфере охраны труда согласно Устава утвержденном кабинетом Министров Республики Узбекистан № 246 от 27 апреля 2017 года. | 7500,0 | 1-кв | ШЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
| 3 | Обеспечение 20 электрическими чайниками «Тефаль» линейных работников. | 2500,0 | 3- кв | ШЧ | РЖУ | ШЧ |
|  | Всего | 21500,0 |  |  |  |  |
| **Предприятия №9** |
| 1 | Повышение квалификации 10 работников в сфере охраны труда согласно Устава утвержденного кабинетом Министров Республики Узбекистан № 246 от 27 апреля 2017 года. | 7500,0 | 1-кв | ШЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
| 2 | Проибрести 4 шт микроволновых печей для подогрева пищи работникам станции Джизак, Сирдарья, Хаваст, Бекабад. | 2500,0 | 3-кв | ШЧ | РЖУ | ШЧ |
|  | Всего | 7500,0 |  |  |  |  |
| **Предприятия №10** |
| 1 | Обеспечить оргтехникой и компьютером кабинет охраны труда. | 3000,0 | 1-кв | ВОДЧ | РЖУ | ВОДЧ |
| 2 | Повышение квалификации 10 работников в сфере охраны труда согласно Устава утвержденного кабинетом Министров Республики Узбекистан № 246 от 27 апреля 2017 года. | 7500,0 | 1-кв | ВОДЧ | РЖУ | АО «УТИ» |
| 3 | Обеспечить противогазовыми масками работников КНС и аварийных бригад. | 5000,0 | 3-кв | ВОДЧ | РЖУ | ВОДЧ |
|  | Всего | 7500,0 |  |  |  |  |
| **Предприятия №11** |
| 1 | Приобрести 4 шт микроволновые печи и 8 шт электрических чайников «Тефаль» для работников станции. | 2000,0 | 2- кв | РЖУН | РЖУ | АО «УТИ» |
| 2 | Повышение квалификации 10 работников в сфере охраны труда согласно Устава утвержденного кабинетом Министров Республики Узбекистан № 246 от 27 апреля 2017 года. | 7500,0 | 1-кв | РЖУН | РЖУ | АО «УТИ» |
| 3 | Обеспечить альбомом А -3 по технике безопасности. | 4000,0 | 1-кв | РЖУН | РЖУ | РЖУ |
|  | Всего | 9500,0 |  |  |  |  |
| **Отдел охраны труда.** |
| 1 | Проведение обшей передовой школы | 50000,0 | 2-кв | РЖУ ООТ | РЖУ | АО «УТИ» |
| 2 | Повышение квалификации 10 работников в сфере охраны труда согласно Устава утвержденного кабинетом Министров Республики Узбекистан № 246 от 27 апреля 2017 года. | 7500,0 | 1-кв | РЖУ ООТ | РЖУ | АО «УТИ» |
|  | Всего | 57500,0 |  |  |  |  |
|  | Всего по предприятиям. | 190 150,0 |  |  |  |  |