

**“Ўзфармсаноат” Ассоциацияси билан Кимё ва фармацевтика
саноати ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида
ижтимоий-иқтисодий масалаларга оид
2022-2024 йиллар учун**

ТАРМОҚ КЕЛИШУВИ

Мазкур келишув “Ўзфармсаноат” Ассоциацияси (келгусида “Ассоциация” деб юритилади) билан Кимё ва фармацевтика саноати ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши (келгусида “Республика Кенгаши” деб юритилади) (кейинги ўринларда “Томонлар” деб аталади) ўртасида ижтимоий шерикчилик тамойили асосида ҳамкорликни таъминлаш ва бозор муносабатлари шароитида ходимларни ижтимоий ҳимоя қилишни кучайтириш мақсадида тузилган бўлиб, у ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий кафолатларини белгилаб беради, шунингдек тизимдаги куйи ташкилот ва корхоналарнинг раҳбарлари ва меҳнат жамоаларининг барча ходимлари ҳамда касаба уюшмаси кўмиталарига ҳам тадбиқ этилади.

I. Умумий қоидалар.

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

2. Келишув Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги, “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги қонунлари ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида ишлаб чиқилган бўлиб, ундаги шартлар тизимда фаолият юритаётган барча ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ва имтиёзларининг минимал даражасини кафолатлайди.

3. Келишув Ассоциация ва унинг тасарруфидаги корхона, ташкилот, муассасалар (бундан буён “иш берувчи” деб аталади) билан меҳнат муносабатларида турган барча ходимларга тааллуқлидир.

4. Иш берувчилар ЎзРнинг амалдаги қонун ҳужжатларига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган халқаро шартномалар ҳамда Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ)нинг конвенцияларига биноан касаба уюшмасининг ҳуқуқларига риоя қилади, корхонада ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида Касаба уюшмаси ташкилотини тан олади ҳамда унинг фаолиятига ҳар томонлама кўмаклашади.

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

6. Иш берувчи:

- касаба уюшмаси вакилини тармоқ тасарруфидаги корхоналарда ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий масалаларига оид қарорлар қабул қиладиган коллегиял органлар таркибига киритади;

Корхонада Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 30 июлдаги “Одам савдосига ва мажбурий меҳнатга қарши курашиш тизimini янада такомиллаштиришга оид кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5775-сон Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 349-сонли қарорига тўлиқ риоя этиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

7. Жамоа шартномаларини тузиш пайтида ушбу Келишувда ходимлар учун белгиланган ижтимоий кафолатларнинг энг паст даражасининг оширилишини таъминлаш.

8. Касаба уюшмаларининг қонуний ҳуқуқларига риоя этиш, уларнинг қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган тартибда тузилишига ва фаолият юритишига тўсқинлик қилинишига йўл қўйилмаслик.

9. Долзарб ижтимоий-иқтисодий муаммолар юзасидан уларни муҳокама қилиш учун касаба уюшмалари фаоллари ва иш берувчиларнинг вакиллари ўртасида давра суҳбатлари, “Халқаро ва миллий меҳнат стандартлари” мавзусида таълим курсларини ташкил этиш, ҳуқуқий саводхонлигини ошириш борасида тизимли ишларни амалга ошириб боради.

10. Касаба уюшма органларига сайланган ходимлар учун иш берувчи томонидан қуйидаги ижтимоий кафолатлар сақлаб қолинади:

касаба уюшмаларининг ҳуқуқларига риоя этиши, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш;

ходимларнинг манфаатларига дахлдор қарорлар қабул қилингунига қадар касаба уюшмалари билан маслаҳатлашувлар ўтказиши, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида ва норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда эса уларнинг розилигини олиш;

касаба уюшмаларининг таклифларини ўз вақтида кўриб чиқиш ва уларга қабул қилинган қарорлар ҳақида ёзма шаклда, сабабларини кўрсатган ҳолда хабар қилиш;

касаба уюшмалари органлари вакиллари улар манфаатларини ифода этаётган ходимларнинг иш жойларига монеликсиз киритиш;

касаба уюшмаларига ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига тааллуқли бўлган масалалар бўйича зарур ахборотни бепул тақдим этиш;

касаба уюшмаларига ўз вазифаларини бажариши учун зарур шароитларни таъминлаш;

касаба уюшмалари органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган шахсларга касаба уюшмаларига оид мажбуриятларини иш вақтида бажариши учун вақт бериш;

касаба уюшмаларига жамоа шартномасида, келишувида белгиланган мақсадлар учун ва миқдорларда маблағлар ўтказиши;

касаба уюшмасининг аъзолари бўлган ходимларнинг ёзма аризалари мавжуд бўлганда касаба уюшмасининг тегишли ҳисобварағига ходимларнинг иш ҳақидан ушлаб қолинган касаба уюшмасига аъзолик бадалларини, агар жамоа шартномасида, келишувида шундай қоида назарда тутилган бўлса, ўз вақтида ўтказиши шарт.

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

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

- касаба уюшмаси органининг Уставида белгиланган фаолиятини амалга ошириш учун уни хоналар, транспорт, ташкилий техника, алоқа воситалари, интернет, канцелярия моллари билан бепул таъминлаш;

- касаба уюшмаси фаолияти билан боғлиқ хизмат сафарлари харажатларини (бориш ва келиш, суткалик харажатлар, меҳмонхонада яшаш ва х.к.) корхона ҳисобидан коплаш;

- барча бўғин касаба уюшмаси вакиллари Устав вазифаларини бажариш учун иш жойларига монеликсиз кўйиш.

11. Ўзбекистон Республикаси Президентининг тегишли ҳужжатига ёки Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорига биноан Наврўз ва Мустақиллик байрамлари арафасида ўтказиладиган мақсадли умумхалқ хайрия ҳашарларида иштирок этишни ташкиллаштиради.

12. Ягона музокара жараёнини тадбиқ қилиш мақсадида:

барча жамоа шартномалари ва келишувлари лойиҳаларини жамоатчилик экспертизасидан ўтказилади;

тармоқ келишуви ва жамоа шартномаларини бажариш яқунларини касаба уюшмалари ва иш берувчиларнинг қўшма мажлисларида, шунингдек, меҳнат жамоаларининг умумий йиғилиш (конференция)ларида тегишли йилнинг 1 апрелидан кечиктирмасдан кўриб чиқилади.

Тармоқ келишуви - тегишли йилнинг январь ойидан, жамоа шартномаларини эса - март ойидан кечиктирмай тузилади.

Жамоа келишувларини ишлаб чиқиш ва тузиш тартиби, муддатлари Меҳнат Кодексининг 32-моддасида назарда тутилган комиссия томонидан белгиланади ва унинг қарори билан расмийлаштирилади.

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

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

“Янги Ўзбекистонни 2022-2026 йилларда ривожлантириш стратегияси”га мувофиқ Томонлар ишлаб чиқариш харажатларини камайтириш, маҳсулот таннархини пасайтириш ҳамда Корхоналар шаънига путур етказиш қалтисликларини олдини олиш бўйича чора-тадбирлар амалга оширилишига ҳар томонлама кўмаклашиш мажбуриятини олган ҳолда:

ишлаб чиқаришни модернизация қилиш, техник ва технологик янгилаш, саноат, транспорт, алоқа ва ижтимоий инфратузилма лойиҳаларини амалга оширишга йўналтирилган фаол инвестиция сиёсатини амалга ошириш;

ташқи ва ички бозорларда товарлар ва хизматлар рақобатбардошлигини таъминлайдиган маҳсулотларнинг (ишларнинг, хизматларнинг) ва технологияларнинг 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 асословчи тамойиллар ва ҳуқуқлар (қасаба 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.

II. Меҳнат шартномаси ва бандлик кафолатларини таъминлаш.

Иш берувчи:

15. Янги ходимларни ишга қабул қилиш жараёнида уларни дастлаб қасаба уюшмаси қўмитаси (ташкилотчиси)да танишув суҳбатидан ўтишини йўлга қўяди.

16. Ходимларни улар билан тузилган меҳнат шартномаларига мувофиқ бандлигини таъминлайди.

17. Камида икки ой олдин **Қасаба уюшмаси қўмитасига** ходимлар оммавий равишда ишдан бўшатилиши мумкинлиги ҳақида ахборот тақдим этади ва ишдан бўшатиш оқибатларини юмшатишга қаратилган маслаҳатлашувлар ўтказиши.

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 (МКнинг 102-моддаси).

(Ўзбекистон Республикаси “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонунининг 18-моддасига биноан, ходимларининг умумий сони 100 кишидан ортиқ бўлган ташкилотлардан рўйхатдаги ходимлар ўртача сонининг 10 ва ундан ортиқ фоизи ишдан бўшатилиши ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш деб ҳисобланади).

18. Иш берувчининг ташаббусига (МКнинг 100-моддаси) кўра ходим билан тузилган меҳнат шартномаларини бекор қилишдан аввал қасаба уюшма қўмитасининг ёзма розилигини олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди. (корхона тугатилиши, корхона раҳбари, шунингдек мулк эгасининг алмашиши сабабли корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош ҳисобчи билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош ҳисобчи вазифасини амалга оширувчи ходим билан меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳоллари бундан мустасно).

19. Ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилиш ҳамда технологиялар ўзгариши, иш ҳажмининг камайиши муносабати билан штатлар сонини қисқартиришда қуйидагиларни амалга оширади:

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

20. Ходимларни вақтинча бошқа ишга ўтказишда (ходимнинг ўзи ёки иш берувчининг ташаббуси билан) уларнинг меҳнатига ҳақ тўлашни Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 94 ва 95-моддалари, ХМТнинг 29-Конвенцияси талабларига риоя қилинган ҳолда жамоа шартномалари орқали белгиланган тартибда амалга оширади.

21. Ходимларни дам олиш ва байрам кунларида ишга жалб қилишда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 130, 132-моддалари талабларига ҳамда жамоа шартномаларида белгиланган тартибга риоя қилади.

22. Ходимларнинг малакаларини ошириш бўйича мунтазам равишда иш олиб боради. Яширин ишсизлик ҳолатларида (қисқартирилган иш режими ва ҳ.к.) ходимлар учун мазкур келишувда ва жамоа шартномасида кўзда тутилган имтиёз ва кафолатларни таъминлайди.

23. Ижтимоий йўналтирилган давлат дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда фаол иштирок этиб, кам таъминланган ва кўп болали оилаларни, ишлаётган оналарни қонун ва норматив ҳужжатларда кўзда тутилган ижтимоий муҳофаза қилиш ва қўллаб-қувватлаш чораларини амалга оширади.

24. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда катта ёшдаги ходимлар билан тенг ҳуқуқда бўладилар, меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллار ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида улар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган кўшимча имтиёزلардан фойдаланадилар (МКнинг 240-моддаси).

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

25. Касаба уюшма органларига сайланган ходимларни сайлов ваколати даврида ҳамда уларнинг сайлов ваколатлари тугагандан сўнг 2 йил давомида иш берувчининг ташаббуси (МКнинг 100-моддаси) билан ишдан бўшатишдан аввал маҳаллий меҳнат органларининг розилигини олади (МКнинг 25-моддаси).

Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **ходимлар вакиллари**га интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан **Иш берувчи** ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш амаллари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига, Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари 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.

III. Иш вақти ва дам олиш вақти

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

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

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

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

Ҳар бир корхонадаги меҳнат шароитлари ноқулай бўлган ишлар рўйхати ва улардаги иш вақтининг аниқ муддати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрда 263-сонли қарорининг 1-илоvasи “Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида”ги Низом бўйича аттестациядан ўтказиш натижаларига асосан жамоа шартномалари орқали белгиланади.

29. Ишдан ташқари вақтларда ишга жалб қилиш ходимнинг розилиги билан йўлга қўйилади. Бунда иш сменаси 12 соатдан иборат бўлган ишчиларни, ўта оғир ва ўта зарарли меҳнат шароитларида ишлаётган ходимларни ва 18 ёшга тўлмаган шахсларни ишдан ташқари вақтда ишга жалб қилинмайди (МК 124-моддаси).

30. Иш вақтидан ташқари ишга жалб қилинадиган ҳар бир ходим учун унинг йил давомида шундай ишларда ишлаган вақти 120 соатдан ошиб кетишига йўл қўйилмайди (МКнинг 125-моддаси).

31. 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 ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон 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.

Ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида жами уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

32. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимнинг иш ҳақи сақланиб қолинадиган қўшимча ишланмайдиган кунлар бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни ўз зиммасига олади:

- а) яқин қариндоши вафот этганда – 3 кун;
- б) ходим ёки фарзандларининг тўй маросимини ўтказишда – 3 кун;
- в) табиий офатлар юз берганда – 3 кун (сел келиши, ер кўчиши ва ҳоказо);
- г) янги турар жойга кўчиб ўтишда – 3 кун;
- д) фарзанди 1-синфга борганда - 1 кун;

е) юбилей тўйларида (биргаликдаги турмушларининг 25 ва 50 йиллигида)

- 1 иш куни.

Ходимнинг ота-онаси, ака-укаси, опа-синглиси, фарзанди ва турмуш ўртоғи унинг яқин қариндошлари деб ҳисобланадилар.

33. Меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сон қарори билан тасдиқланган “Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида”ги

Низомга мувофиқ иш жойларини аттестациядан ўтказиш натижаларига асосан куйидагича ҳақ тўланадиган кўшимча таътиллار берилади:

- 3-класс I-даражали зарарли меҳнат шароитларида ишловчилар учун - 3-6 иш кун;
- 3-класс II-даражали зарарли меҳнат шароитларида ишловчилар учун - 6-8 иш кун;
- 3-класс III -даражали зарарли меҳнат шароитларида ишловчилар учун - 12- 15 иш кун;
- 3-класс IV-даражали зарарли меҳнат шароитларида ишловчилар учун -18- 20 иш кун;
- 4-класс ҳавфли (экстремал) меҳнат шароитларида ишловчилар учун - 24 иш кун;

34. Ходимга иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан ортиқ бўлган таътил даври ҳам йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи меҳнат стажига кўшилади (МКнинг 142-моддаси).

35. Таътил бошланмасдан олдин охириги иш кунда таътил учун ҳақ тўланади (МКнинг 148-моддаси).

36. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин (МКнинг 119-моддаси).

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

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

б) бетоб оила аъзосини парваришлаётган ходимларга;

в) ишлаётган пенсионерларга.

38. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳар йилги «Расмий саналарни нишонлаш даврида кўшимча ишланмайдиган кунларни белгилаш ва дам олиш кунларини кўчириш тўғрисида»ги Фармонларига биноан кўшимча дам олиш кун(лар)и деб белгиланади.

Юқорида кўрсатилган кўшимча дам олиш кунлари ҳисобига таътиллارнинг давомийлигини ўзгартириш ёки ўзгартирмаслик масаласи жамоа шартномаларида белгиланади.

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

Қонун ҳужжатларида белгиланган йиллик меҳнат таътилларининг умумий давомийлигини жамлаб ҳисоблаганда унинг муддати 48 иш кунидан ортиқ бўлмаслиги керак.

IV. Меҳнатга ҳақ тўлаш, компенсация ва кафолатли тўловлар

Иш берувчи:

39. Тармоқ миқёсида илмий асосланган меҳнат меъёрларини ишлаб чиқиш учун шарт-шароит яратиш орқали меъёрий негизни ривожлантириш ишларини

давом эттириш. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 9-боби талабларига риоя қилинишини таъминлаш.

40. Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида Қарор қабул қилинса Корхонанинг тариф сеткасини ҳам қайта кўриб чиқиш.

41. Иш ҳақини ўз вақтида тўлаш, энг кам иш ҳақи стандартларига риоя этиш, корхонада энг паст лавозимдаги ходимларнинг Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг 1-разряди (тариф коэффициенти - камида 1,000) бўйича тарификация қилиниши таъминлаш.

42. Хўжалик ҳисобидаги ташкилотларда ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашни ташкил этиш учун асос сифатида Ягона тариф сеткасининг оширилган тариф коэффициентларини белгилашни жамоа шартномалари орқали амалга ошириш.

43. Халқаро меҳнат ташкилотининг “Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенциясига биноан эркаклар ва аёллар томонидан турли шароитларда, турли кўникма ва малака билан, турли кўринишдаги, жавобгарлиги бир-бирига боғлиқ бўлмаган, лекин бир хил қийматга эга бўлган ишлар тенг миқдорда рағбатлантириш.

44. Меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг тариф қисми ва тарифга қўшимча қисми ўртасидаги мақбул нисбатни жамоа шартномалари воситасида ўрнатилишини таъминлаш.

45. Тизимда кадрлар қўнимсизлигига йўл қўймаслик, ходимларнинг ишдан манфаатдорлигини ошириш мақсадида молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда Йил якуни бўйича рағбатлантиришни корхона ва ташкилотларда жорий қилиш.

46. Тунги вақтдаги (соат 22-00 дан то 6-00 гача) ишнинг ҳар бир соати учун бир ярим баробар миқдорда ҳақ тўлаш. Дам олиш ва байрам кунларидаги, ишдан ташқари вақтдаги ишлар учун икки баробардан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланишини таъминлаш. Ходимнинг айбисиз юзага келган бекор туриб қолинган вақт учун ўртача иш ҳақининг сақланишини таъминлаш.

47. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли қарори билан тасдиқланган “Туман коэффициентлари, шунингдек, йиллик қўшимча таътилнинг энг кам муддати қўлланиладиган табиий-иқлим шароитлари оғир ва ноқулай бўлган жойлар рўйхати”да кўрсатилмаган табиий-иқлим шароитлари оғир ва ноқулай бўлган айрим жойларда ишлаганлик учун устамалар ва қўшимча таътиллار қўлланилиши тўғрисидаги шартларни нобюджет ташкилотларининг жамоа келишувларида белгилаш.

48. Меҳнат кодексининг 171, 172 ва 173-моддаларида кўзда тутилган харажатлар, ходим томонидан тегишли ҳужжатлар тақдим этилганда жамоа шартномаларида белгиланган тартибда ва миқдорларда қопланишини таъминлаш.

49. Тизимдаги барча корхона ва ташкилотларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакли ва тизимлари, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар, муддатлари, устамалар, мукофотлар ва компенсация тўловларининг аниқ миқдорларини жамоа шартномаларида шунингдек, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгилаб қўйиш (МКнинг 153, 161-моддалари).

50. Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини, иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажаришда ҳамда жамият манфаатларига доир

ҳаракатлар қилганда, ана шу вазифаларни бажариш вақтида унинг ўртача иш ҳақини сақлаш (МКнинг 165, 166, 167-моддалари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 11.03.1997й. 133-сонли қарорининг 5-илоvasи).

51. Корхоналар раҳбарлари фахрий унвон ва илмий даражага эга бўлган ходимларга нисбатан қуйидаги қўшимча тўловлар белгилаш ҳуқуқига эга:

- «Халқ» ва «Хизмат кўрсатган арбоб» фахрий унвонлари эгалари учун бериб келинаётган тўловлар базавий ҳисоблаш миқдорининг 2 баробари, «Хизмат кўрсатган» фахрий унвони соҳиблари учун эса базавий ҳисоблаш миқдорининг 1 баробари миқдорида (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 17 декабрдаги ПФ-3942 сонли Фармони);

- фан номзоди ёки фалсафа доктори илмий даражасига эга шахслар учун — лавозим маошининг 30 фоизигача миқдорида;

- фан доктори илмий даражасига эга шахслар учун — лавозим маошининг 60 фоизигача қўшимча ҳақ миқдорида.

52. Республика миқёсидаги хизмат сафарларида ходимларнинг суткалик харажатларини Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган базавий ҳисоблаш миқдорининг 10% дан кам бўлмаган миқдорда қоплаш.

53. Жамоа келишувлари ва шартномалари орқали меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш, иш ҳақидан қонунчиликда кўзда тутилмаган ушлаб қолишларга йўл қўймаслик чораларини кўриш ҳамда корхона раҳбарияти айби билан иш ҳақи тўловлари кечиктирилганда тегишли раҳбарларга нисбатан жазо чораларини қўллаш.

54. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик варақалари бўйича қуйидаги миқдорда нафақа тўлаш:

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

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

- коронавирус инфекцияси билан зарарланиши ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ота-оналар (улар ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар), уларнинг 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган шахсларга ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида;(ПФ-5969)

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

55. Мулк шаклидан катъи назар барча ташкилотларда қуйидагилар тадбиқ қилинади:

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сон қарори билан тасдиқланган “Ишларнинг айрим технологик турлари, ишлаб чиқаришлар ва иктисодий фаолият турлари бўйича ишчиларнинг тариф ставкаларини оширишнинг тармок коэффициентларини қўллаш тартиби ва

уларнинг миқдорлари тўғрисида Низом” талаблари;

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

Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Молия вазирлиги, ҳамда Ўзбекистон автомобиль транспорти агентлигининг 2019 йил 22 январдаги 2-2019/ҚД, 9 ва 1/103-сон қарори билан тасдиқланган “Автомобиль транспорти хайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг умумий шартлари тўғрисидаги Низом” талаблари.

IV. Меҳнатни муҳофаза қилиш.

Иш берувчи:

56. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан ишлаб чиқилган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 14.08.1996 йил 272 - сон билан рўйхатдан ўтган “Меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитиш ва билимларини текшириш ишларини ташкил этиш тўғрисида”ги ва 273 - сон билан рўйхатдан ўтган “Меҳнат муҳофазаси бўйича ишларни ташкил этиш тўғрисида”ги Намунавий низомлар асосида ўз Низомларини касаба уюшмаси ёрдамида ишлаб чиқиб тасдиқлайди ва ушбу Низомлар асосида ишларни ташкил этади.

56.1. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сон қарори билан тасдиқланган “Иш ўринларини меҳнат шaroитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида”ги Низом асосида ходимларга қонун ҳужжатларида назарда тутилган имтиёзлар ва компенсациялар белгиланадиган ноқулай, зарарли ва (ёки) хавfli ҳамда бошқа алоҳида меҳнат шaroитларига эга бўлган, уларда ногиронлиги бўлган шахслар банд бўлган, имтиёзли шартларда пенсия олиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларида кўрсатилган, хавfli ишлаб чиқариш объектларидаги барча иш ўринлари ва касблар ва бошқача меҳнат шaroитларига эга иш ўринларида қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда иш ўринларининг меҳнат шaroитлари бўйича аттестациясини ўтказиши.

56.2. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини белгиланган тартибда текширувдан ўтказиши ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сон қарорига асосан жабрланувчиларга компенсациялар тўланиши;

56.3. 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 таъминлаши;

56.4. “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуннинг 17-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 14.08.1996 йил 272-сон билан рўйхатдан ўтган “Меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитиш ва билимларини текшириш ишларини ташкил этиш тўғрисида”ги Намунавий низом ва Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 27 апрелдаги 246-сонли қарорнинг “Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қайта тайёрлаш ва малака ошириш тартиби

тўғрисида”ги Низомга асосан ходимлар, шу жумладан раҳбарлар ўз касблари ва иш турлари учун меҳнатни муҳофаза қилишнинг давлат бошқарувини амалга оширувчи давлат органлари томонидан белгиланган тартибда ҳамда муддатларда меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқувдан ўтиши, йўл-йўриқлар олиши, билимлари текширилиши ва аттестациядан ўтишини таъминлайди.

57. Республика Кенгаши билан биргаликда ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ва касбий касалланиш олдини олиш бўйича тармоқ дастурини ишлаб чиқади ҳамда унинг бажарилишини таъминлайди.

58. Тизимдаги ҳар бир корхона ва ташкилотларда жамоа шартномаларини тузишда амалдаги қонунларга мувофиқ меҳнат муҳофазаси тадбирлари учун зарур бўлган миқдорларда маблағ ажратилишини ва уларнинг тўлиқ ўзлаштирилишини таъминлайди.

59. Ходимларни ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 16 апрелдаги 210-сон “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги, Ўзбекистон Республикасининг 2008 йил 10 сентябрдаги 174-сон “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида”ги Қонунлари ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 24 июндаги 177-сонли қарори билан тасдиқланган “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш қоидалари” талабларига мувофиқ ҳолда суғурта қилади.

60. Иш берувчи ходимларининг меъёрий ҳужжатларда кўзда тутилган қуйидаги кафолатларини жамоа шартномаларига ва уларнинг иловаларига киритган ҳолда таъминлайди:

- касблар ва лавозимлар рўйхатига мувофиқ махсус кийим-бош, махсус пойафзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларини бепул бериш;

- санитария-маиший хоналарни талаб даражасида сақлаш;

- иш ўринларини меҳнат шароитларини ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ҳар 5 йилда камида бир марта ўтказиш;

- меҳнат шароити зарарли ва ифлосланишлар билан боғлиқ ишларда меҳнат қилувчи ходимларни гигиена ювиш воситаси билан таъминлаш ҳамда уларни бепул олиш ҳуқуқини берувчи касб ва лавозимлар рўйхатини ишлаб чиқиш ва унинг бажарилишини таъминлаш;

- Меҳнат кодексининг 217-моддаси ҳамда “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуннинг 18-моддасига асосан, Бош-давлат санитария врачлари томонидан 2003 йилнинг 6 октябрида тасдиқланган “Зарарли меҳнат шароитларидаги ишларда бевосита банд булган ходимларга сут ёки шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотларини бепул бериш тартиби”га кўра ходимларга бепул сут бериш, ҳамда Бош давлат санитария врачлари томонидан 2005 йил 18 февралда тасдиқланган “Зарарли ва нокулай меҳнат шароитида ишлаётганлар учун даволаш-профилактика озиқ-овқатини бериш тартиби ва қўллаш бўйича Кўрсатмалар” (СанПин РУз №0184-05)га кўра даволаш-профилактика озиқ-овқат билан таъминлаш.

61. Ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодиса туфайли ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонида бир йўла тўланадиган нафақалар ҳамда зарарларни қоплаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 11.02.2005 йилдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини

бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниш ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш Қоидалари”да белгиланган тартибда ва қуйидаги миқдорларда тўлайди:

- меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидаларида тўланиши кўзда тутилган бир йўла бериладиган нафақани 1,5 йиллик ўртача иш ҳақи миқдорида;

- меҳнат вазифасини бажараётиб ёки корхона манфаатлари кўзланган ишни амалга ошираётганда ҳалок бўлган, шу туфайли боқувчисидан ажралган ва бунинг учун товон пули олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларга иш берувчи ҳалок бўлганнинг 6 йиллик ўртача иш ҳақи миқдорида нафақа тўлайди, шунингдек дафн маросимларини ўтказиш билан боғлиқ сарф-харажатларни қоплайди.

62. Меҳнат кодексининг 214-моддаси, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуннинг 24-моддаси талабларига риоя қилган ҳолда ва Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2012 йил 10 июлдаги 200-сонли буйруғига кўра дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилишини ходимларни чикимдор қилмаган ҳолда ташкил қилади ва иш берувчи унга маблағ сарфлайди.

63. Корхона ва ташкилотлардаги меҳнат муҳофазаси бўйича сайланган фаол вакилларни рағбатлантиради.

64. Республикамизда ишлаб чиқарилаётган ёки хориждан сотиб олинаётган ишлаб чиқариш воситалари ва технологияларни синаш ва фойдаланишга қабул қилиш давлат комиссиялари таркибига Республика Кенгашининг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ходимларини киритади (Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 31-моддаси).

65. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга Меҳнат кодексининг 117-моддасига мувофиқ иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилаш ҳамда 137, 138-моддаларига мувофиқ меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос, оғир ва ноқулай табиий иқлим шароитидаги иш учун иш жойларини аттестация ҳулосаси асосида йиллик қўшимча таътил беради.

66. Меҳнат шароити ноқулай бўлган ходимларни белгиланган нормалар бўйича газли шўр сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун) ва газлаштирилган сув билан бепул таъминлайди (маблағлар етарли бўлганда бошқа соғломлаштирувчи ичимликлар - чой, шарбат ва ҳоказоларни бериш кўзда тутилиши мумкин).

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

68. Меҳнат муҳофазаси бўйича вакилнинг ўз вазифаларини иш вақтида бажариши учун ўртача маошини сақлаб қолган ҳолда ҳафтада икки соатдан кам бўлмаган вақт ажратади.

VI. Ижтимоий имтиёз ва кафолатлар

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

- ходимлар меҳнат таътилига чиққанда;

- ишлаётган уруш қатнашчиларига “Хотира ва кадрлаш” куни муносабати билан;

- фарзанд тарбияси муносабати билан таътилга чиқаётган аёлларга корхона жамоа шартномасида белгиланган миқдорда;

- ходимнинг яқин қариндошлари (ота-онаси, турмуш ўртоғи, фарзандлар вафот этганда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 10 баробаригача бўлган миқдорда.

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

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

72. Юбилей ёшига етган (50, 60 ёш) ходимларни корхонанинг молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда лавозим маошининг бир баробари миқдорида бир йўла мукофотлаш.

73. Ходим пенсияга чиқиши муносабати билан ишдан бўшаётганда лавозим маошидан кам бўлмаган миқдорда рағбатлантириш.

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

75. Тармоқ тизимида камида 10 йил ишлаб пенсияга чиқиб ишламаётган, касаба уюшмасига аъзоликни сақлаб қолган пенсионерларга уларнинг аризаларига биноан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда корхона маблағларидан сихатгоҳларга йўлланма қийматини қисман тўлаш шarti билан имтиёзли йўлланмалар ажратиш.

76. Ходим вафот этганда унинг оиласига Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 10 баробаригача бўлган миқдорида ва ташкилотдан пенсияга чиққан пенсионер вафот этганда унинг оиласига Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 5 баробаригача бўлган миқдорида моддий ёрдам бериш.

77. Болалар оромгоҳлари йўлланмалари қийматларини тўлиқ қоплаш учун куйидаги миқдорларда маблағ ажратилишини кўзда тутиш:

- ижтимоий солиқ тушумлари маблағлари ҳисобидан ижтимоий суғурта сметасининг – 22,5%;

- касаба уюшма маблағлари ҳисобидан – ижтимоий суғурта сметаси баҳосининг 25% миқдорида;

- ота-оналар бадаллари ҳисобидан - ижтимоий суғурта сметаси баҳосининг 20% миқдорида;

- қолган қисми хўжалик органлари маблағлари ҳисобидан.

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

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

79. Касаба уюшмаси органларининг асосий ишидан озод қилинган (бошланғич, бирлашган касаба уюшмаси кўмиталари) ходимларига моддий

рағбатлантириш, хўжалик фаолиятининг асосий натижалари учун мукофотлар, рағбатлантириш, район коэффиценти ҳамда бошқа қўшимча тўловларни корхона маблағлари ҳисобидан тегишли раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларга тўланадиган миқдорларда тўлаш.

80. Корхона ва ташкилотлар касаба уюшма кўмиталари ҳисобига ҳар ойда меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг 2% гача миқдорида маблағ ўтказилишини таъминлаш ва уларни қуйидагиларга йўналтириш:

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

- ходимларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш ва моддий ёрдам кўрсатиш учун;

- уруш ва меҳнат фахрийлари, кўп йиллар давомида тизимда фаолият юритган ёлғиз қариялар, пенсионер ва ногиронлар, кўп болали ва кам таъминланган оилалар ҳамда даволанишга муҳтож ходимларни зарурат туғилганда керакли санатория-курорт йўлланмалари билан таъминлаш учун;

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

81. Касаба уюшмаларининг меҳнат муҳофазаси бўйича ваколатли вакиллари этиб сайланган ходимлар ва меҳнат низолари комиссиясининг аъзолари меҳнат жамоасининг вакиллик органи аъзоларига тенглаштирилади ва уларга мазкур келишувда белгиланган кафолат ва имтиёзлар татбиқ этилади.

82. Соҳа тизимида фаолият юритаётган ва касаба уюшма ташкилоти тузилмаган ҳамда янги ташкил этилаётган хўжалик субъектларида касаба уюшма ташкилотини тузишда ўз ваколати доирасида касаба уюшмаси Республика Кенгашига амалий ёрдам кўрсатиш.

83. 11 ноябрь “Касаба уюшмалари куни” байрами муносабати билан касаба уюшмаси фаоллари Корхона маблағлари ҳисобидан тақдирланади.

VII. Касаба уюшмаси Республика Кенгашининг мажбуриятлари

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

85. Соҳа ходимларини санаторийларда ва уларнинг фарзандларини болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олдириш учун сметага мувофиқ ажратилган маблағларнинг сарфланишини назорат қилиш.

86. Санатория-курортларга ижтимоий солиқ тушумларидан бериладиган йўлланмаларни Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Ижроия кўмитаси томонидан тасдиқланган йўриқномага риоя қилинган ҳолда тақсимланишини таъминлаш.

87. Корхона ва ташкилотларнинг касаба уюшмаси кўмиталарига касаба уюшма бюджети маблағларидан оқилона (рационал) фойдаланишда амалий ва услубий ёрдам кўрсатиш.

88. Корхона ва ташкилотлар касаба уюшмаси қўмиталари томонидан касаба уюшмаси бюджетининг белгиланган мақсадларга сарфланишини таъминлаш ва назорат қилиш.

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

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

91. Меҳнат муҳофазаси, хавфсизлик техникаси ва бошқа меъёрий ҳужжатлар ишлаб чиқишда иштирок этиш, жойларда уларга риоя қилинишида амалий ёрдам кўрсатиш.

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

93. Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича қонунчиликда ва мазкур келишув меъёрларида кўзда тутилган талабларга корхоналарда риоя қилинишини назорат қилиш.

94. Мулкдор ёки унинг манфаатини ифодаловчи орган олдида меҳнат қонунчилигини бузаётган ва мазкур келишувдаги мажбуриятларни бажармаётган иш берувчиларга жавобгарлигини кучайтириш. Келишув ва шартнома мажбуриятларининг бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор бўлган мансабдор шахслар Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида ҳамда мазкур Шартномада белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

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

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

97. Маданий-маърифий ва спорт-соғломлаштириш ишларининг самарадорлигини ошириш мақсадида тадбирлар ишлаб чиқиш ҳамда Ассоциация билан биргаликда мувофиқлаштириб бориш.

98. Тармоқ миқёсида спорт турлари бўйича мусобақалар, спартакиадалар ташкил қилиш ва ўтказиш, тармоқ терма жамоаларининг республика мусобақаларида иштирок этишини таъминлаш.

99. Меҳнаткашларнинг ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий ҳимоясини таъминлаш, меҳнат қонунчилиги, меҳнат муҳофазаси ва техника хавфсизлиги масалалари бўйича касаба уюшмаси фаолларининг малакасини ошириш мақсадида ўқув-семинарлари ва курсларни ташкил қилиш ва ўтказиш.

100. Ассоциация билан ҳамкорликда қуйидагиларни амалга ошириш:

- 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.

- Касаба уюшмаларининг меҳнат қонунчилиги бузилишининг олдини олиш борасида Ассоциация билан тизимли ҳамкорлигини таъминлаш.

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

- Ассоциация, нодавлат нотижорат ва бошқа ташкилотлар, шу жумладан тадбиркорлик субъектларининг Халқаро меҳнат ташкилотининг асоссолувчи конвенцияларига риоя этишга доир чоралари тизимини таҳлил қилиш.

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

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

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

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

- меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танловини барча номинациялар бўйича (“меҳнатни муҳофаза қилишда энг яхши натижаларга эришган ташкилот”, “ходимларга соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратиш, ходимларнинг меҳнат муҳофазасига бўлган ҳуқуқларини ҳимоя қилишда энг яхши касаба уюшма ташкилоти”, “энг яхши меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил”, “меҳнат муҳофазаси бўйича ёш мутахассис”) ўтказиш;

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

- 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.

101. Иш берувчи ва Касаба уюшмаси кўмитаси ўзаро муносабатларида ижтимоий шериклик, ҳамкорлик, ўзаро манфаатларни ҳурмат қилиш тамойилларига ҳамда куйидагиларга амал қиладилар:

- Давлат органлари, уларнинг мансабдор шахслари, иш берувчилар касаба уюшмаларининг, улар бирлашмаларининг ҳуқуқларига риоя этилишини таъминлаш. Касаба уюшмаларининг, улар бирлашмаларининг фаолиятига аралашинишга, шу жумладан уларнинг фаолияти тўғрисида бирор-бир ҳужжат тақдим этишни талаб қилишга йўл қўйилмайди, бундан қонунда назарда тутилган ҳоллар мустасно (“Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонун, 12-модда).

- Юридик шахс мақомига эга бўлмаган касаба уюшмасининг бўлинмаси, бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти тегишли касаба уюшмаси ёки унинг бўлинмаси ёхуд уларнинг аризасига кўра иш берувчи томонидан ўзига хизмат кўрсатувчи банкда очиладиган махсус банк ҳисобварағига эга бўлиш, мазкур ҳисобварақда турган пул маблағларини эркин тасарруф этиш. Касаба уюшмаси ташкилотининг махсус ҳисобварағидан иш берувчининг мажбуриятлари бўйича ундирувга йўл қўйилмайди. (“Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонун, 24-модда).

- Касаба уюшмалари, уларнинг бирлашмалари ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига тааллуқли бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳамда техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив

хужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқишда иштирок этиш ҳуқуқига эга ҳамда мажбурий тартибда тегишли касаба уюшмаси ёки касаба уюшмалари бирлашмаси билан келишиб олинishi шарт. (“Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонун, 28-модда).

- Касаба уюшмалари, уларнинг бирлашмалари, бўлинмалари ва бошланғич касаба уюшмалари ташкилотлари ташкилотларнинг раҳбарларига ҳамда бошқа мансабдор шахсларига ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига тааллуқли бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ҳамда техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатларнинг аниқланган бузилишларини бартараф этиш тўғрисида кўриб чиқилиши мажбурий бўлган кўрсатмалар, шунингдек ташкилотларнинг раҳбарларига мазкур қоидабузарликларда айбдор бўлган шахсларни интизомий жавобгарликка тортиш ҳақида тақдимномалар киритиш. (“Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонун, 35-модда).

- Касаба уюшмалари, уларнинг бирлашмалари, бўлинмалари ва бошланғич касаба уюшмалари ташкилотлари қонунчиликда ташкил этилиши ҳамда фаолият кўрсатиши тартиби белгиланадиган меҳнат низолари бўйича комиссияларнинг ишида иштирок этиш (“Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонун, 39-модда).

- Касаба уюшмалари, уларнинг бирлашмалари, бўлинмалари ва бошланғич касаба уюшмалари ташкилотлари давлат органларининг, иш берувчиларнинг, улар бирлашмаларининг очик ҳайъат мажлисларида иштирок этиш (“Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонун, 43-модда).

- Иш берувчилар, уларнинг бирлашмалари томонидан жамоа шартномасининг, келишувининг шартлари бузилган тақдирда, касаба уюшмалари, уларнинг бирлашмалари уларга бу қоидабузарликларни бартараф этиш тўғрисида тақдимнома юбориш. Қоидабузарликларни бартараф этиш рад қилинган ёки белгиланган муддатда келишувга эришилмаган тақдирда, келишмовчиликлар қонунчиликка мувофиқ кўриб чиқиш. (“Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонун, 46-модда).

VIII. Меҳнат интизоми

102. Инсон ҳуқуқлари ва эркинликларини ҳимоя қилиш борасида республикада ўтказилаётган тадбирларни инобатга олган ҳолда меҳнат муносабатлари жараёнида ходимларнинг ҳуқуқ ва ваколатларига зиён етказишни олдини олиш мақсадида корхоналарда юридик ва кадрлар бўлимлари мутахассислари, касаба уюшмалари фаоллари ва меҳнат муҳофазаси бўйича мутахассисларининг билимлари ошириб борилади.

103. Меҳнат кодексининг тегишли моддаларида кўзда тутилган талаблар асосида барча корхоналарда ички меҳнат тартиби қоидалари ишлаб чиқилиши ва касаба уюшма кўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланиши таъминланади.

104. Жамоа шартномаларида меҳнат низолари комиссиялари иш берувчи ва касаба уюшма кўмитаси томонидан тенглик асосида тузилиши белгилаб қўйилади (МКнинг 262-моддаси).

105. Молиявий имкониятларидан келиб чиқиб корхона ходимларини меҳнатдаги ютуқлари учун:

- пул мукофотлари билан;
- ташаккур эълон қилиш билан;

- қимматбаҳо совғалар билан;
- санаторий ва профилакторийларга, шунингдек дам олиш уйларига йўлланмалар тақдим этиш йўли билан рағбатлантириши мумкин.

IX. Маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш ишлари

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

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

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

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

- соҳа ходимларининг саломатлигини мустаҳкамлаш, уларнинг спорт билан мунтазам шуғулланишларини ташкил этиш;

- соҳа ходимлари ўртасида спорт мусобақалари ташкил этиш.

- кам таъминланган ва кўп болали оила аъзолари, ишлаётган меҳнат фахрийлари ва ногиронларни тизимдаги санаторийларда молиявий имоният даражасида имтиёзли соғломлаштиришни кўзда тутиш;

- бугунги кунда амалга оширилаётган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг кўламдаги ислохотлар моҳияти, қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва давлат дастурларининг аҳамиятини меҳнаткашларга атрофлича тушунтириш мақсадида ҳар ойда 2 марта “Маърифат соатлари”ни ўтказиб бориш;

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

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

Иш берувчи томонидан ўзининг балансида бўлган ижтимоий объектлар фаолиятини янада ривожлантириш, моддий-техника базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш ҳамда зарур шарт-шароитлар яратиш учун маблағ ажратиб бориш;

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

108. Жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланиш учун етарли шароитлар яратиб бериш ҳамда меҳнат жамоасида ходимлар гимнастикасини жорий этиш.

Соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган ходимга “Спорт тарғиботчиси” кўшимча вазифасини юклаш ва унинг базавий лавозим маошига 20 фоиз

миқдорида устама белгилашни йўлга қўйиш.

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

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

Халқаро меҳнат ташкилотининг 1930 йилдаги Мажбурий меҳнат тўғрисидаги 29-сонли Конвенциясига Баённома;

“Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенция;

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

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

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

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

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

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

в) уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (78, 84, 150, 224, 228, 228¹, 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).

111. Уч ёшгача фарзандлари бўлган аёллар учун иш ҳақлари сақланган ҳолда иш ҳафтасини 1 соатга қисқартириш.

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

113. Ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг бутун даврида тўлиқ иш ҳақи миқдорида тўлаш (МКнинг-233-286 моддалар).

114. Ҳомиладор аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш таътилига чиққунларига қадар йиллик меҳнат таътилини бериш имконияти бўлмаган ҳолларда, уларнинг хоҳишига кўра 1 ойлик ҳақ тўланмайдиган таътил бериш.

Ҳомиладор аёлларни тиббий кўриқдан ўтишлари учун, иш берувчи томонидан уларнинг ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиш (агар мазкур кўриқни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса).

115. Икки ва ундан ортиқ 12 ёшгача фарзанди бўлган ёки 16 ёшгача ногирон фарзанди ва ёшидан қатъий назар ўзгалар парваришига муҳтож ногирон фарзанди бўлган аёлларга ҳар йили 3 иш кунидан иборат бўлган ҳақ тўланувчи қўшимча таътил бериш.

116. Аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш таътили учун ҳамда боласи икки ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш даврида қонунчиликда белгиланган тартибда нафақа тўланади.

117. Тарафлар Ўзбекистон Республикасининг “Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида”ги Қонунида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини **Корхонанинг** ва унинг таркибий бўлинмаларининг ваколатли шахси зиммасига юклатиш;

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

хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш.

XI. Ёшлар учун қўшимча имтиёз ва кафолатлар.

118. Корхона ишида ва ривожланишида ёш мутахассислар иштироки самарасини янада ошириш ҳамда ёшларни ижтимоий-иқтисодий ҳимоясини кучайтириш мақсадида томонлар қуйидагиларга келишиб олдилар:

Халқаро меҳнат ташкилотининг “Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сонли ва “Болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилинч чоралар тўғрисида”ги 182-сонли Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган ишларни олиб бориш;

ёшларга оид давлат сиёсатини амалга оширишга қаратилган қўшимча чоратadbирлар 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 мукамал эгаллашларига ўқувлар ўтказиш орқали кўмаклашиш, улардан кадрлар захирасини шакллантириш;

Корхонанинг маблағлари ҳисобидан ёш мутахассислар, ижтимоий кам таъминланган ходимлар тоифасига кирувчиларнинг уй ижара тўловларини тўлаб бериш;

меҳнат жараёнида юқори кўрсаткичларга эришаётган, касаба уюшмаларида

фаол ва шижоатли ёшларни рағбатлантириш;

ёш ходимларни маданий-маърифий тадбирлар, касб маҳорати бўйича танловларда фаол иштирок этишини таъминлаш.

ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим муассасаларида ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга ҳақ тўланадиган қўшимча таътил бериш, қисқартирилган иш ҳафтасини жорий этиш ва бошқа имтиёзлардан фойдаланишлари жамоа шартномаларида белгилаш (МКнинг 249-моддаси).

119. Иш берувчиларнинг мажбуриятлари:

- иш берувчи учун керакли бўлган кадрларни тайёрлаб бориш учун, тизимдаги корхоналарда олий ўқув юрти талабалари контракт пулининг бир қисмини тўлаб бериш;

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

- ҳар бир меҳнат жамоасида “Устоз-шогирд” тизимини жорий этиш. Бунда таълим, муассасасини тамомлагандан кейин биринчи марта ишга қабул қилинган ходимга бир йил давомида тажрибали ходимни устоз сифатида бириктириш, устоз ходимларни рағбатлантириш миқдорини жамоа шартномаларида белгилаш;

- Олий, ўрта махсус таълим муассасалари битирувчилари, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан муддатли ҳарбий хизматдан қайтган шахслар ва ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли қатламларининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштиришга ҳар томонлама кўмаклашиш.

120. Касаба уюшмасининг мажбуриятлари:

- ишга қабул қилинган ёшларнинг иш жойларида қўнимлилигини таъминлаш бўйича иш олиб бориш;

- “Устоз-шогирд” усулини жорий этиш борасида ҳамкорлик ишларини кучайтириш, коллеж битирувчиларининг тўлиқ бандлигини таъминлашга эришиш ҳамда иш қўнимсизлиги бўйича мунтазам мониторинг олиб бориш;

- Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 84-моддасига асосан ўрта махсус, касб-хунар ҳамда олий таълим муассасалари битирувчилари таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор 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 қилинганда меҳнат органларига хабар берилиши устидан жамоатчилик назоратини олиб боради;

ХII. Келишувнинг бажарилишни ташкил этиш ва назорат қилиш тартиби.

Томонлар мажбуриятлари:

121. Тизимдаги барча корхона ва муассасаларда касаба уюшма ташкилотлари тузилишида ҳамкорлик қилиш, Хорижий инвестициялар иштирокидаги корхоналарда касаба уюшмаси ташкилотини тузилишига эришиш.

122. Мазкур келишув ва жамоа шартномаларининг бажарилишини мунтазам равишда назорат қилиб бориш мақсадида корхоналарда комиссиялар

ташкил килинишини таъминлайдилар. Томонлар ва комиссиялар келишув ва жамоа шартномалари ижросини назорат қилиб борадилар.

123. Заруриятга қараб, лекин камида йилда бир марта Келишув бажарилиши тўғрисидаги ахборот ҳар икки томон вакилларида иборат бўлган комиссия томонидан тайёрланади ва Ассоциация ҳамда Республика Кенгашининг қўшма йиғилишида муҳокама қиладилар.

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

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

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

127. Томонларнинг таркибий тузилишида ўзгаришлар юз берган ҳолда тегишли органлар уларнинг ҳуқуқий ворисларини аниқлайдилар ва ворислар ушбу келишувни бажаришга мажбурдирлар.

128. Келишувни тузган томонлар уни барча меҳнат жамоаларига ва қасаба уюшма органларига етказишни таъминлайдилар.

129. Келишувни бажарилиши бўйича жавобгарлик Ассоциация Бошқаруви раиси ва Республика Кенгаши раиси ҳамда келишувдаги муайян тадбирлар бажарилиши учун масъул бўлган мансабдор шахслар зиммасига юклатилади.

130. Мазкур Келишув томонлар имзолаган кундан бошлаб қучга қиради ва келгуси келишув имзолангунга қадар амал қилади.

Келишув 2022 йил “ 4 ” февраль Тошкент шаҳрида тузилди.

“Ўзфармсаноат” Ассоциацияси
бошқарув раиси



Ш. Ш. Сағдуллаев

Кимё ва фармацевтика саноати
ҳодимлари қасаба уюшмаси
Республика Кенгаши раиси

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
BANDLIK VA MEHNAT
MUNOSABATLARI VAZIRLIGI
№ 24 • 02 2022 YIL
№ B-47



М.Х.Халилова