

**“Ўзфармсаноат” Ассоциацияси билан Кимё ва фармацевтика саноати
ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида
ижтимоий-иқтисодий масалаларга оид
2022-2024 йиллар учун тузилган Тармоқ жамоа келишувига
ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш.**

I. Умумий қоидалар.

1. Янги бандларни киритиш.

1.1. Ижтимоий тармоқлардаги саҳифалар ва ишонч телефонлари тармоғини кенгайтириш, сайёр қабулларни жорий этиш орқали ижтимоий-меҳнат масалалари юзасидан аҳоли билан қайта алоқа механизми каналларини янада кўпайтириш. (БЖК-23 б.).

1.2. Меҳнат қонунчилиги бузилишининг олдини олиш борасида касаба уюшмаларининг вазирлик билан тизимли ҳамкорлигини таъминлаш.

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

1.3. Тармоқ тизимида режалаштирилган ўқув дастурларига “Халқаро ва миллий меҳнат стандартлари” мавзусида таълим курсларини киритиш ишларини давом эттириш (БЖК-27 б.).

1.4. Ходимлар, иш берувчилар ва бошқаруви органлари раҳбарларининг меҳнат қонунчилиги бўйича ҳуқуқий саводхонлигини ошириш (БЖК-28 б.).

1.5. Халқаро меҳнат стандартларининг мазмун-моҳиятиини кенг тарғиб қилиш, уларнинг ташкилотларда ижроси юзасидан биргаликда мониторинг ўрнатиш (БЖК-29 б.).

1.6. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, шунингдек меҳнат шартномаларида назарда тутилган ҳолларда ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра ишни давом эттираётганда иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир. (МК-136 м.)

1.7. ТЖКнинг 12. бандини қуйидагича ёзиш:

Жамоа шартномаларини ишлаб чиқиш ва тузиш тартиби, муддатлари Меҳнат Кодексида назарда тутилган комиссия томонидан белгиланади ва унинг қарори билан расмийлаштирилади.

- Ходим ва **Иш берувчи** ўртасидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ улар томонидан тузиладиган меҳнат шартномаси асосида юзага келади.

- Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар қонунчиликда ва жамоа шартномаларда, унинг илова ҳамда низомларида назарда тутилган ҳолларда лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш натижасида меҳнат шартномаси асосида юзага келади. (МК-27.)

ТЖКнинг III. Меҳнат шартномаси ва бандлик кафолатларини таъминлаш бўлимига.

3. 17. бандини куйидагича ёзиш:

Тармоқда ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида камида икки ой олдин тармоқ касаба уюшмаси Республика кенгашига ахборот тақдим этиш ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга ошириш (БК-26 б.).

3. 18. бандини куйидагича давом эттириш:

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

3. 29. бандига: 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).

3. 38. бандини куйидагича ёзиш: Барча ходимлар учун ҳар йилги асосий энг кам меҳнат таътилининг давомийлиги (МКнинг 217-м.) 21 календарь кунини ташкил этади ва жамоа шартномалари ҳамда амалдаги қонунчиликка мувофиқ ҳақ тўланадиган қўшимча таътиллار белгиланади.

Қонун ҳужжатларида белгиланган йиллик меҳнат таътилларининг умумий давомийлигини жамлаб ҳисоблаганда унинг муддати 56 календарь куни, шунингдек жамоа шартномасида, иш берувчининг касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинган ички ҳужжатларида ёхуд меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат таътилларидан ортиқ бўлмаслиги керак.

3. 20. бандини куйидагича ёзиш:

Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун ишлаб чиқариш зарурияти деб Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 145-моддаси 2 қисмида кўрсатилган ҳодисалардан ташқари яна куйидаги ҳолатларда бажарилиши лозим бўлган тезкор ва кечиктириб бўлмайдиган ишлар ҳисобланиши мумкин:

- ишлаб чиқариш ҳажмининг кутилмаган даражада ошиши;
- бошқа ташкилот билан аутсорсинг шартномасини қайта тузиш даврида;
- давлат эҳтиёжи учун шошилиш буюртмалар бўлганида.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни бошқа ишга ўтказиш даврлари бир календарь йил давомида жами кўпи билан 60 календарь кундан ошиши мумкин эмас.

Иш берувчининг ташаббуси билан ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш бажараётган ишига қараб, бироқ аввалги ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда амалга оширилади.

3. 21. бандини куйидагича ёзиш:

Корхонанинг кейинчалик нормал ишлаши олдиндан кутилмаган қайси ишларнинг шошилинич бажарилишига боғлиқ бўлса, ўша ишларни бажариш зарур бўлган тақдирда ходимларни дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этиш уларнинг ёзма розилиги билан амалга оширилади.

Корхонанинг ёки унинг алоҳида таркибий бўлинмаларининг шошилинич бажарилишига боғлиқ ишларнинг рўйхати жамоа шартномаларида белгиланади

3. 24. бандида “МКнинг 240-моддаси” сўзларини олиб ташлаш.

3. 25. бандини қуйидагича ёзиш:

Иш берувчилар Ўзбекистон Республикасининг «Қасаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунига биноан қасаба уюшмалари органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишлаб чиқаришдаги ишдан озод этилган ходимларга уларнинг сайлов ваколатлари тугаганидан сўнг аввалги иши (лавозими)ни бериш, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаган тақдирда эса шу ташкилотда ёки ходимнинг розилиги билан бошқа ташкилотда аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) бериш мажбуриятини олади.

Қуйидаги янги бандларни киритиш:

3.1. Меҳнат қонунчилиги бузилишининг олдини олиш борасида қасаба уюшмаларининг Ассоциация ҳамда Ўзбекистон Иш берувчилари конфедерацияси билан тизимли ҳамкорлигини таъминлаш (БЖК-24 б.).

3.2. Олий, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчилари, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан муддатли ҳарбий хизматдан қайтган шахслар, ёшлар, вояга етмаган фарзандлари бор аёллар, ногиронлиги бор шахслар ва ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли қатламларининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштирилишига ҳар томонлама қўмаклашиш (БЖК-47 б.).

3.3. Ижтимоий шериклар томонидан бандликнинг беқарор турларида банд фуқаролар ҳуқуқлари таъминланишига, хусусий бандлик агентликлари фаолияти устидан давлат ва жамоатчилик назоратини йўлга қўйишга, қасаба уюшмаларининг ҳамда Иш берувчилар конфедерациясининг вакиллари ҳокимликлар ҳузуридаги тегишли ишчи комиссиялар таркибига жалб этилишига қўмаклашиш (БЖК-49 б.).

3.4. Юридик шахсларнинг тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида иш жойидан бўшатишган ходимларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя этилиши, уларни қайта ўқитиш, малакасини ошириш ва ишга жойлаштиришга қўмаклашиш (БЖК-50 б.).

3.5. Ҳар йилги меҳнат таътилининг умумий давомийлигини ҳисоблаб чиқаришда қўшимча таътилар ҳар йилги асосий энг кам таътил ёки ҳар йилги асосий узайтирилган таътилга қўшиб жамланади.

Барча ҳолларда қонунчилик билан белгиланган таътиларни жамлашда уларнинг давомийлиги бир иш йили учун эллик олти календарь кундан ошиб кетиши мумкин эмас.

Ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган чеклов қонунчиликда назарда тутилмаган, шунингдек жамоа шартномаларда, иш берувчининг қасаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинган ички ҳужжатларида ёхуд меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат таътилларига нисбатан татбиқ этилмайди. (МК 222-м)

3.6. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 129-моддасида номлари келтирилган ходимлар тоифаларидан ташқари яна қуйидаги шахслар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди:

Ўзбекистон Республикасида белгилаб қўйилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорига тенг иш ҳақи ўрнатилган шахсларга;

оиласида ягона боқувчи бўлган шахсларга;

“Аёллар дафтари”, “Ёшлар дафтари” ва “Темир дафтар”да рўйхатда турган ходимларга.

3.7. Ходимга дам олиш учун эмас, балки бошқа мақсадларда бериладиган, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этиш даврлари дам олиш вақтига кирмайди. Бундай даврлар жумласига қуйидагилар киради:

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

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

хомиладор аёлларга бериладиган ишдан бўш бўлинадиган кунлар;

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

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

ходим томонидан давлат ёки жамоат мажбуриятлари бажариладиган даврлар;

иш берувчининг ва меҳнат жамоасининг манфаатларини кўзлаб мажбуриятлар бажариладиган даврлар;

ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврлари;

ходимга дам олиш учун эмас, балки жамоа шартномаларида белгиланган ўзга мақсадларда бериладиган, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этишнинг бошқа даврлари. (МК 202-м)

3.8. Ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 205-моддасида назарда тутилган танаффуслардан ташқари иш куни (смена) давомида иш вақтига киритиладиган қуйидаги қўшимча танаффуслар берилади:

а) чанқокни қондириш учун;

б) никотинга қарамлик туфайли;

в) намоз ўқиш учун;

г) табиий эҳтиёжларни қондириш ва таҳорат олиш учун;

д) дори воситаларини қабул қилиш учун;

е) умумтаълим мактабларида ўтказиладиган ота-оналар мажлисларида иштирок этиб келиш учун;

3.9. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 227-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда, олти ой ўтгунига қадар ходимнинг хоҳишига кўра қуйидагиларга ҳар йилги меҳнат таътили берилади:

а) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

в) турмуш ўртоғининг меҳнат таътили билан бир вақтда.

3.10. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 229-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда ходимлар қуйидаги ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътилини бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга:

- а) ходимнинг санаторий ёки дам олиш уйига пули тўланган йўлланмаси мавжуд бўлса;
- б) яқин қариндошлари вафот этган тақдирда;
- в) ходимнинг ўзи ёки унинг фарзандларининг тўй маросимлари пайтида;
- г) тузар жойни таъмирлаш билан боғлиқ ҳолда;
- д) янги тузар жойга кўчиб ўтиш муносабати билан.

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

Агар қонунчиликда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулодда ҳолат жорий этилган даврда ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаётига ёхуд нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда ходимнинг ёзма аризасига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътилнинг узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпайтирилиши, бироқ кўпи билан олти ойгача кўпайтирилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 242-моддасида кўрсатилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда, ходимнинг илтимосига биноан иш ҳақи сақланмаган таътил ҳар йили 14 календарь кунгача қуйидаги ҳолларда берилади:

- а) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;
- б) 30 ёшгача бўлган ёш оилалар аъзоларига;
- в) ишлаётган пенсионерларга;
- г) меҳнат таътили тутаган бўлсада чет эл сафаридан узрли сабабларга кўра қайтиш имкони бўлмаганда;
- д) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга.

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

Танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимлар рўйхати ва ушбу лавозимларга танлов ўтказиш тартиби жамоа шартномаларида (МК 27-м.).

3.13. Жамоавий музокараларда, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлашда иштирок этадиган шахслар асосий ишидан тарафларнинг келишуви билан белгиланадиган муддатга, ўртacha иш ҳақи сақланган ҳолда озод этилади.

Жамоавий музокараларда иштирок этадиган ходимларнинг вакиллари билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан ушбу музокаралар олиб борилаётган даврда бекор қилишга, шунингдек уларга нисбатан интизомий жазо қўллашга ёки уларни бошқа ишга ўтказишга уларнинг вакиллик қилишига ваколат берган органнинг олдиндан розилигини олмасдан йўл қўйилмайди. (МК 64-м)

3.14. Жамоа шартномаларнинг мазмуни ва тузилишини тарафлар белгилайди.
(МК 85-м)

Жамоа шартномаларда:

меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш режими тўғрисидаги;

меҳнатга ҳақ тўлашни нархларнинг ўзгаришларидан, инфляция даражасидан, жамоа шартномаларда белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишидан келиб чиққан ҳолда тартибга солиш механизми ҳақидаги;

энг кам миқдори қонунчиликда назарда тутилаётган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар тўғрисидаги;

ходимларнинг бандлигига, уларни касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга, уларнинг малакасини оширишга кўмаклашиш ҳақидаги;

экологик хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш тўғрисидаги;

ходимларни ва уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар ҳақидаги;

ташкilotларни хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатлари ҳисобга олиниши тўғрисидаги;

юқорида даражада ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (ҳомилдор аёллар, ногиронлиги бўлган шахслар, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар ва бошқалар) учун қўшимча иш ўринлари ташкил этаётган иш берувчиларга берилган имтиёзлар ҳақидаги;

ижтимоий шерикликни ва уч томонлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга кўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш тўғрисидаги қоидалар назарда тутилиши мумкин.

Жамоа шартномаларида қонунчиликка зид келмайдиган бошқа меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалаларга доир қоидалар бўлиши мумкин.

3.15. Агар меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифасига доир ишни ҳолисона сабабларга кўра давом эттириш имкони бўлмаса, иш берувчи ходимга унинг мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган бошқа ишга ўтказишни, бундай иш бўлмаган тақдирда эса иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 143-моддасининг иккинчи қисмида, 161-моддаси иккинчи қисмининг 2 ва 3-бандларида, 168-моддаси биринчи қисмининг 2, 4, 5 ва 9-бандларида, 489-моддаси биринчи қисмининг 1-бандида назарда тутилган асосларга кўра бекор қилинган тақдирда, ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган мажбурият иш берувчининг зиммасига юклатилади.

Ушбу Кодекс 168-моддаси биринчи қисмининг 4 ёки 5-бандига кўра ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда, ходимни бошқа ишга ўтказиш тегишинча мазкур Кодекс 161-моддасининг бешинчи ёки олтинчи қисми талаблари ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилади.

Ходим малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли бажараётган ишига (эгаллаб турган лавозимига) мувофиқ бўлмаган тақдирда, иш берувчи ходимга ходимнинг мутахассислигига мос келадиган, бирмунча кам малака талаб этиладиган ишни, бундай иш мавжуд бўлмаганда эса иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт.

Агар тиббий хулосага мувофиқ ходимга меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажаришга қарши кўрсатма бўлса, иш берувчи ходимни тиббий хулосага мос келадиган бошқа ишга ўтказишни таклиф этиши керак. Бунда ходимга ўзида мавжуд бўлган мутахассислик ва малака бўйича иш таклиф этилиши, иш берувчида бундай иш мавжуд бўлмаган тақдирда эса бошқа иш таклиф этилиши керак.

Агар иш берувчида ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган асосларга кўра ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганда уни ўтказиш мумкин бўлган доимий хусусиятга эга иш мавжуд бўлмаса, бироқ муддатли меҳнат шартномаси бўйича бажарилиши мумкин бўлган иш мавжуд бўлса, иш берувчи ходимга шундай ишга ўтишни таклиф этиши шарт. Бундай ҳолда ходимни муддатли меҳнат шартномаси бўйича бошқа ишга ўтказиш амалга оширилади.

Меҳнат шартномасини ушбу модданинг иккинчи қисмида санаб ўтилган асосларга кўра бекор қилишга қуйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

ходим ушбу модданинг биринчи – бешинчи қисмларида назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда иш берувчи таклиф этган бошқа ишга ўтишни рад этганда;

иш берувчида бўш (вакант) ўринлар ёки ходим соғлиғи ҳолати бўйича қарши кўрсатма бўлмаган иш мавжуд бўлмаганда;

ходим ушбу ишни бажариш учун зарур бўлган малака талабларига мувофиқ эмаслиги сабабли уни бошқа ишга ўтказиш мумкин бўлмаганда. (МК 144-м.)

ТЖКнинг IV. Меҳнатга ҳақ тўлаш, компенсация ва кафолатли тўловлар бўлимига.

Янги Меҳнат кодексига биноан ушбу бандлардаги моддаларни қуйидагича ўзгартириш:

4. 52. банди қуйидагича таҳрир қилинсин: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 2 августдаги 424-сонли Қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги Низом” билан тартибга солинади.

Хизмат сафарига юборилган тақдирда иш берувчи ходимга қуйидагиларни қоплаши шарт:

йўлқира харажатлари; турар жой ижараси харажатлари;

доимий яшаш жойидан ташқарида яшаш билан боғлиқ қўшимча харажатлар (суткалик);

ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар.

Бунда:

а) йўл хужжатлари мавжуд бўлмаганда хизмат сафари йўлқирасига жамоа келишуви (шартномалари) кўзда тутилган ҳақ тўлаш ҳар бир километрга базавий ҳисоблаш миқдорининг 0,1 фоизидан кам бўлмаган миқдорида амалга оширилади;

б) кундалик харажатлар учун ҳақ базавий ҳисоблаш миқдорининг 0,35 баробаридан кам бўлмаган миқдорда белгиланади;

в) меҳмонхона харажатларининг бир кунлик қоплаш миқдори базавий ҳисоблаш миқдорининг 3 баробаридан ошмаслиги лозим;

г) турар жойда яшаганлиги бўйича харажатларни тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлмаган ҳолларда ҳар бир сутка учун белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 20 фоизи миқдорида қопланади.

4. Куйидаги янги бандлар киритилсин.

4.1. Меҳнат кодексининг 286, 288-моддаларида кўзда тутилган харажатлар ходим томонидан тегишли ҳужжатлар тақдим этилганда жамоа шартномаларида белгиланган тартибда ва миқдорларда қопланишини таъминлаш.

4.2. 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 246, 253-моддалари).

4.3. 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 282, 283-моддалари).

4.4. Хўжалик ҳисобидаги корхоналарда ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашни ташкил этиш учун асос сифатида Ягона тариф сеткасининг оширилган тариф коэффициентларини белгилашни жамоа шартномалари орқали амалга ошириш (БЖК-34 б.).

4.5. Меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг асосий ва қўшимча қисмлари ўртасидаги мақбул нисбатни жамоа музокаралари натижасида ўрнатилишини таъминлаш (БЖК-35 б.).

4.6. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тариф тизимидан тарифсиз тизимларига ўтишни тегишли тармоқ касаба уюшмаси Республика кенгаши билан олдиндан келишиб олинишини ҳамда ходимларнинг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (КР)ни баҳолашга бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти сайланма органи вакиллари жалб этилишини таъминлаш (БЖК-36 б.).

4.7. 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 таътилар қўлланилиши тўғрисидаги шартларни нобюджет ташкилотларининг жамоа шартномаларида назарда тутишни тавсия этиш (БЖК-37 б.).

4.8. Ташкилий-ҳуқуқий шаклидан қатъи назар барча ташкилотларда:

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сон қарори билан тасдиқланган “Ишларнинг айрим технологик турлари, ишлаб чиқаришлар ва иқтисодий фаолият турлари бўйича ишчиларнинг тариф ставкаларини оширишнинг тармоқ коэффициентларини қўллаш тартиби ва уларнинг миқдорлари тўғрисидаги Низом” талабларини (БЖК-38 б.);

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

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

4.9. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдorigа риоя этилиши, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари касаба уюшмаси кўмиталари билан келишувга биноан белгиланиши, иш ҳақидан қонунчиликда кўзда тутилмаган ушлаб қолишларга йўл қўйилмаслиги устидан давлат ва жамоатчилик назоратини ўрнатиш (БЖК-39 б.).

4.10. Иш берувчи томонидан иш ҳақини ва бошқа тўловларни тўлаш муддати бузилган тақдирда, уларни тўлов муддатидан кейинги кундан эътиборан то ҳақиқатда ҳисоб-китоб қилинган кунни ўз ичига олган муддатгача ҳар бир кечиктирилган кун учун Ўзбекистон Республикаси Марказий банкнинг ўша вақтда амалда бўлган қайта молиялаштириш ставкасидан келиб чиққан ҳолда фоизлар (пулли компенсация) билан бирга тўланишини давлат ва касаба уюшмалари меҳнат инспекциялари томонидан назоратга олиш (БЖК-40 б.).

4.11. Иш берувчи иш ҳақини, таътил тўловларини, меҳнат шартномаси бекор қилингандаги тўловларни ва ходимга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловларни тўлаш муддатини бузган тақдирда, уларни тўлов муддатидан кейинги кундан эътиборан то ҳақиқатда ҳисоб-китоб қилинган кунни ўз ичига олган муддатгача ҳар бир кечиктирилган кун учун Ўзбекистон Республикаси Марказий банкнинг ўша вақтда амалда бўлган қайта молиялаштириш ставкасидан келиб чиққан ҳолда фоизлар (пулли компенсация) билан бирга тўлаши шарт.

Ходимга тўланиши лозим бўлган пулли компенсациянинг миқдори Ўзбекистон Республикаси Марказий банки қайта молиялаш ставкасининг ўн фоизи миқдорида белгиланади. (МК 333-м.)

4.12. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 31 декабр “Малакаларни баҳолаш тизимини тубдан такомиллаштириш ва меҳнат бозорини малакали кадрлар билан таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-4939-сон Қарори асосида касаба уюшмалари томонидан ходимларнинг меҳнат малака даражасини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи тўланилиши устидан тизимли жамоатчилик назорати ўрнатилиши (БЖК-41 б.).

4.13. Илғор халқаро тажриба асосида меҳнатни меъёрлаштириш ва унга ҳақ тўлаш соҳасида меҳнат нормалари ва қоидаларини ишлаб чиқиш (БЖК-42 б.).

4.14. Ходимга у битта ташкилотда ёки тармоқда ишлаган ҳар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади. (МК 220-м) Ушбу ҳолларда ташкилот жамоа шартномаларида ёки унинг иловаларида назарда тутилган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилинини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига бошқа иш

берувчидаги ёхуд бошқа тармоқдаги иш стажини киритиш назарда тутилиши мумкин.

Ушбу модда биринчи қисмининг қоидалари қонунчиликда ўзига иш стажини учун ҳар йилги узоқроқ қўшимча меҳнат таътиллари берилиши назарда тутилган айрим тоифадаги ходимларга нисбатан татбиқ этилмайди.

Агар ходим иш берувчининг таклифига кўра ишга қабул қилинган бўлса, ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига бошқа иш берувчидаги иш стажини киритилади.

4.15. Ишдан бўшатиш нафақаси ходим билан меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда ходимнинг ишдан маҳрум бўлиши оқибатларини юмшатиш мақсадида амалга ошириладиган, қонунчиликда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган бир йўла бериладиган пулли тўловдир.

Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори мазкур иш берувчидаги иш стажига боғлиқ бўлади ва у:

уч йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан;

уч йилдан беш йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг етмиш беш фоизидан;

беш йилдан ўн йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг юз фоизидан;

ўн йилдан ўн беш йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг бир юз эллик фоизидан;

ўн беш йилдан ортиқ иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг икки юз фоизидан кам бўлиши мумкин эмас.

Шунингдек жамоа шартномаларда, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида ходимларга иш берувчининг маблағлари ҳисобидан ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш чоғида қўшимча кафолатлар белгиланиши мумкин.

Ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ бўлган асосларга кўра ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда жамоа шартномасида ёки уларга илова қилинадиган Низомларида ходимларга ишдан бўшатиш нафақаларини, компенсацияларни тўлаш ва уларга ҳар қандай шаклда бирор-бир бошқа тўловларни тайинлаш назарда тутилиши мумкин эмас. (МК 173-м)

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

Ходимнинг қисман сақланадиган иш ҳақининг миқдори ва ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига иш ҳақи қисман сақланадиган таътилни қўшиш ёки қўшмаслик тўғрисидаги масала жамоа шартномаларида ёки меҳнат таътили жадвалларида, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида белгиланади. Бунда ходимнинг сақланиб қоладиган иш ҳақи миқдори қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас.

Агар ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлган даврида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори оширилган бўлса, ушбу оширилишни ҳисобга олган ҳолда ходимга тегишли иш ҳақи қайта ҳисоб-китоб қилиниши керак.

Ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериш ва унинг давомийлиги тўғрисидаги масала ҳар бир муайян ҳолда меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ҳал этилади. Ходимнинг унга бундай таътил берилишига розилиги иш берувчига ёзма ариза бериш орқали билдирилади (МК 240-м).

ТЖКнинг VIII. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўлимига.

8. Куйидаги бандларга ўзгартиришлар киритиш:

8.62. банди. Меҳнат кодексининг 476 – моддани киритиш

8.65. банди. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга Меҳнат кодексининг 478-моддасига мувофиқ иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилаш ҳамда 481-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.

Куйидаги янги бандларни киритиш:

8.1. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси тизимини жорий этиш, унинг фаолият кўрсатиши ва ривожланишини таъминлашда иштирок этиш (БЖК-59 б.).

8.2. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама комиссиялар таркибида тузиладиган меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича ишчи гуруҳлар фаолиятини ташкилотларда меҳнат шароитларини яхшилашга ва хавфсизлигини таъминлашга йўналтириш (БЖК-60 б.);

8.3. Ходимларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланишларини олдини олиш, шунингдек, уларнинг пайдо бўлиш сабабларини бартараф этиш ишларини амалга оширишга эътибор қаратиш ва жамоатчилик назоратини тизимли йўлга қўйиш (БЖК-61 б.).

8.4. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ҳамда тармоқ ва ҳудудий келишувлар, жамоа шартномаларида кўзда тутилган, ходимларга яратилган меҳнат шароитлари, саноат ва экологик хавфсизлик ҳолатини давлат назорат органлари билан ҳамкорликда ўрганишни амалда кенг қўллаш (БЖК-62 б.).

8.5. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика икки томонлама комиссиясининг ваколати доирасида давлат ва жамоатчилик назоратини амалга оширишда қуйидагиларга эътибор қаратиш (БЖК-63 б.):

ташкилот раҳбарлари ва бошқа мансабдор шахсларидан меҳнат шароитлари ва хавфсизлиги, шунингдек, ишлаб чиқариш билан боғлиқ барча бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликлари тўғрисида тўлиқ ахборот олиниши;

корхона, ташкилот ва муассасаларда меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича тадбирларнинг молиялаштирилиши;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан давлат томонидан мажбурий ижтимоий суғурта қилинишини, шунингдек иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тизимини таъминланиши;

иш ўринларида меҳнат шароитларининг ҳолати, айниқса зарарли ишлаб чиқариш омиллари ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари юзасидан назорат амалга оширилиши;

ходимларга имтиёзлар ва компенсациялар белгиланадиган, имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи бериладиган, ногиронлиги бор шахслар банд бўлган зарарли, хавфли ва бошқача меҳнат шароитларига эга иш ўринларида қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда иш ўринларининг меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказилиши;

дастлабки тарзда (ишга кираётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўриклар белгиланган тартибда ўтказилиши;

иш берувчиларнинг жамоа шартномалари ва келишувларида меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси ҳолати юзасидан кўзда тутилган мажбуриятларини бажаришини ўрганиш;

ходимларга қонун ҳужжатларида белгиланган имтиёзлар ва компенсацияларни берилиши, ҳамда уларга меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар берилгани, меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқувдан ва малака оширишдан ўтганлиги;

ходимлар белгиланган нормалар бўйича сут, даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган тузли сув, шахсий ҳимоя ҳамда гигиена воситалари билан таъминланиши, шунингдек жамоавий ҳимоя воситалари қўлланилиши ҳолати;

ишлаб чиқариш объектлари ва ишлаб чиқариш воситаларини синаш ва фойдаланиш учун қабул қилиш комиссиялари ишида ҳамда тиббий-меҳнат эксперт комиссияси мажлисларида мустақил эксперт сифатида иштирок этилиши;

меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатларни ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқишда иштирок этиш натижадорлиги;

ишлаб чиқаришда меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси талабларининг бузилиши ва бахтсиз ҳодисаларни яширганликда айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисида ваколатли органларга мурожаат қилиниши;

меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича ваколатли вакилларни сайлаш, ўқитиш, ва уларни малакасини доимий равишда ошириб бориш, ҳамда жамоа шартномалари ва келишувларига улар ўз фаолиятини самарали амалга ошириши учун қулай шароитларни яратиш мажбуриятини киритилиши.

8.6. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қайта кўриб чиқиш ҳамда уларни халқаро стандартларга мувофиқ ишлаб чиқиш ва жорий этиш дастурини тасдиқлаш, уни ўз вақтида ва сифатли амалга ошириш бўйича ишларни мувофиқлаштирилишини таъминлаш (БЖК-64 б.).

8.7. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси масалаларининг муҳим ўрин тутиши ҳақида жамоат фикрини шакллантириш бўйича оммавий ахборот воситалари орқали кенг тушунтириш ишларини олиб бориш (БЖК-65 б.).

8.8. Касаба уюшмалари тизимида меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича жамоат назоратини ташкил этиш юзасидан икки томонлама ҳамкорларни жалб этган ҳолда Республика кўрик-танловини ташкил этиш ва ўтказиш (БЖК-66 б.).

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

8.10. Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган меҳнат муҳофазасига оид Конвенциялари талаблари бажарилиши устидан ташкилий-ҳуқуқий шаклидан катъий назар барча ташкилотларда мониторинг олиб бориш (БЖК-69 б.).

8.11. 2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш ишларида иштирок этиш, муносиб меҳнат мақсадига етишда соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратилиши учун тизимли чора-тадбирлар ижросини таъминлаш (БЖК-70 б.).

8.12. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни олдини олиш юзасидан чора-тадбирлар ишлаб чиқиш ва ижро этилиши бўйича жамоатчилик назоратини олиб бориш (БЖК-71 б.).

8.13. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига оид хорижий тажрибани ўрганиш, малака ошириш учун ривожланган давлатларга хизмат сафарларига бориш ҳамда тизимли ишларни ташкил қилиш (БЖК-73 б.).

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

9. Куйидаги янги бандларни киритиш:

9.1. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларининг фойдали ҳамда мазмунли хордик чиқаришларини ташкил этиш мақсадида маънавий-маърифий, маданий-оммавий ва спорт тадбирларини ҳамкорликда ўтказиш (БЖК-83 б.).

9.2. Даволаниш ва дам олиш учун замонавий шароитлар яратиш, санаторийлар ва дам олиш уйлари, шунингдек, болалар соғломлаштириш оромгоҳларида ўринлар сонини кўпайтириш ҳамда уларни модернизация қилишга алоҳида эътибор қаратиш (БЖК-84 б.).

9.3. Ходимларга жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланишлари учун етарли шароитлар яратиб бериш (спорт майдончалари ташкил этиш, махсус спорт хоналарини ажратиш), турли спорт секциялари ва тўғарақларига жалб этиш, меҳнат жамоаларида ходимлар гимнастикасини жорий этиш ҳамда жисмоний тарбия жамоалари фаолиятини йўлга қўйиш (БЖК-85 б.).

9.4. Ҳар йили кам таъминланган ва кўп болали оилалар аъзолари, Чернобил АЭСидаги фалокатни бартараф этиш иштирокчилари, байналминалчи жангчилар, ишлаётган меҳнат фахрийлари ва ногиронлиги бор шахслар ҳамда Ўзбекистон Республикаси олдида хизматлари бор шахсларнинг маълум миқдорини қасаба уюшмалари Федерацияси тизимидаги санаторий ва дам олиш уйларида бепул соғломлаштиришни кўзда тутиш (БЖК-86 б.).

9.5. Ёз мавсумида болаларнинг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олиши ва соғломлаштирилишини ташкил этишга қаратилган тизимли чора-тадбирларни амалга ошириб бориш (БЖК-84 б.).

9.6. Болалар соғломлаштириш оромгоҳларида “Меҳрибонлик” уйлари тарбияланувчилари, шунингдек республиканинг экология жиҳатдан ноқулай

минтақаларида истиқомат қилувчи болалар соғломлаштирилишига доимий равишда кўмаклашиш (БЖК-88 б.).

9.7. Иш берувчиларга ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини ҳар йили маданий дам олдириш ва соғломлаштиришларини ҳамда “Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил!” дастури доирасидаги саёҳатлари учун шароит яратишларини тавсия этиш (БЖК-88 б.).

9.8. Нотинч ва кам таъминланган оилаларни қўллаб-қувватлаш мақсадида “Оилавий саёҳат” туристик пакетларни жорий этиш (БЖК-81 б.).

ТЖКнинг X. АЁЛЛАРГА ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТЛАР бўлимига.

10.1. Жамоа шартномаларида аёллар ва ёшларга имтиёзлар бериш, улар учун маънавий ва моддий қўллаб-қувватлаш чораларини қўллаш масалалари назарда тутилади, шу жумладан:

хомиладорлик ва туғиш таътиллари кунини узайтириш;

болали аёлларга моддий ёрдам кўрсатиш ва қисқартирилган иш вақтини ўрнатиш;

таълим муассасалари битирувчиларига меҳнат муносабатлари соҳасида қўшимча имтиёзлар ўрнатиш;

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

хотин-қизлар учун саёҳатларини ташкил этиб бориш (БК 93-м.).

ТЖКнинг 110. бандини қуйидагича ёзиш.

Жамоа шартномаларида қуйидагилар назарда тутилишини таъминлаш:
хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини ташкилотларнинг ва улар таркибий бўлинмаларининг ваколатли шахси зиммасига юклатиш;

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

хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш (БК 92-б.).

113. бандини қуйидагича ёзиш.

Кодексга мувофиқ ходимлар қуйидаги ижтимоий таътилларни олиш ҳуқуқидан фойдаланади:

хомиладорлик ва туғиш таътиллари (МКнинг 404-моддаси);

бола парваришlash таътили (МКнинг 405-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмлари);

ўқув таътили (МКнинг 385-моддасининг биринчи қисми);

ижодий таътиллар (МКнинг 387-моддасининг биринчи қисми).

Ходимларга ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ижтимоий таътиллари бериш ходимнинг меҳнат стажига, у бажарадиган ишнинг жойи ва хусусиятига, иш берувчининг ташкилий-ҳуқуқий шаклига боғлиқ эмас.

Ходим ўқув таътилида (МК 385-моддасининг биринчи қисми) ёки ижодий таътилда (МК 387-моддасининг биринчи қисми) бўлган вақтида унинг ўртача иш ҳақи сақланиб қолади. Бундан олий таълим ташкилотларига ўқишга кирганда бериладиган иш ҳақи сақланмайдиган таътил мустасно.

Аёл туғишдан олдинги ва туғишдан кейинги таътилда бўлган вақтида (МКнинг 404-моддаси) унга қонунчиликда белгиланган миқдорда ҳамда тартибда ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси тўланади.

Бола икки ёшга тўлгунига қадар уни парваришлаш таътилида бўлган даврида болани ҳақиқатда парваришлаётган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига), бувисига, бобосига ёки бошқа қариндошига қонунчиликда белгиланган миқдорда ва тартибда болани парваришлаш нафақаси тўланади.

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ нафар бола ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бири (ота-онанинг ўрнини босувчи шахс) давомийлиги тўрт календарь кун бўлган ҳар йилги ижтимоий таътилда бўлган даврида унинг ушбу таътил даври учун ўртача иш ҳақи сақланиб қолади (МКнинг 401-моддаси).

Ушбу модданинг биринчи қисмида белгиланган ижтимоий таътиллари, бундан Кодекс 405-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган болани парваришлаш таътиллари мустасно, навбатдаги ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киритилади.

ТЖКнинг XI. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР.

120. бандига МКнинг 129, 161-моддаларини ёзиш.

180. банднинг 3-абзаци куйидагича ўзгартирилсин.

- “Устоз – шогирд” тизимини кенг жорий этиш ва таълим муассасаларини битириб янги ишга қабул қилинган ёшларни малакали ва тажрибали мураббийларга бириктириб қўйиш ҳамда қўнимлигини таъминлаш.

11.1 Куйидаги янги бандни киритиш:

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ёшлар маънавиятини юксалтириш ва уларнинг бўш вақтини мазмунли ташкил этиш бўйича бешта муҳим ташаббус”и бўйича дастурларидан келиб чиқиб ёшлар ва хотин-қизлар манфаатларини ҳимоя қилиш, шу жумладан:

ишлаётган ёшлар фаолиятидаги, олий ва касб-ҳунар таълими муассасалари талабаларида салбий ҳолатларни, жумладан, эртанги кунга ишонч сўнишининг олдини олиш, иш ҳақи, меҳнат шароитларидан миннатдорлик ҳиссини уйғотиш мақсадида ёшлар ўртасида маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва спорт тадбирларини амалга ошириш.

ёшларнинг хорижий тил, компьютер саводхонлиги ҳамда замонавий билимларни мукамал эгаллашларига турли хил ўқувлар ўтказиш орқали кўмаклашиш, улар орасидан салоҳиятли ёшларни танлаб олган ҳолда кадрлар захирасини шакллантириш (БЖК-91 б.).

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ёшлар маънавиятини юксалтириш ва уларнинг бўш вақтини мазмунли ташкил этиш бўйича бешта муҳим ташаббус”и бўйича дастурларидан келиб чиқиб ёшлар ва хотин-қизлар манфаатларини ҳимоя қилиш, шу жумладан:

ишлаётган ёшлар фаолиятидаги, олий ва касб-хунар таълими муассасалари талабаларида салбий ҳолатларни, жумладан, эртанги кунга ишонч сўнишининг олдини олиш, иш ҳақи, меҳнат шaroитларидан миннатдорлик ҳиссини уйғотиш мақсадида ёшлар ўртасида маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва спорт тадбирларини амалга ошириш.

ёшларнинг хорижий тил, компьютер саводхонлиги ҳамда замонавий билимларни мукамал эгаллашларига турли хил ўқувлар ўтказиш орқали кўмаклашиш, улар орасидан салоҳиятли ёшларни танлаб олган ҳолда кадрлар захирасини шакллантириш (БЖК-91 б.).

узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш, уй-жой қурилиши, шунингдек сафарбарлик чақируви захирасида хизматни ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фoизсиз ссудалар бериш (БК 93-м.).

ТЖКнинг XII. Келишувнинг бажарилишни ташкил этиш ва назорат қилиш тартиби.

Куйидаги янги бандларни киритиш:

12.1. Касаба уюшмалари ва иш берувчилар бирлашмаларининг қонуний ҳуқуқларига риоя этиш, уларнинг қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган тартибда тузилишига ва фаолият юритишига тўсқинлик қилинишига йўл қўймаслик (БЖК-94 б.).

12.2. Ягона музокара жараёнини тадбиқ қилиш мақсадида қуйидагиларни тавсия этиш:

барча жамоа шартномалари лойиҳаларини жамоатчилик экспертизасидан ўтказишни;

тегишли касаба уюшмалари ва иш берувчилар ўртасидаги тармоқ жамоа келишувларини - тегишли йилнинг январь ойидан, корхона, ташкилот, муассасаларда жамоа шартномаларини эса – март ойидан кечиктирмай тузишни;

тармоқ жамоа келишуви ва жамоа шартномаларини бажариш яқунларини касаба уюшмалари ва иш берувчилар ташкилотларининг қўшма мажлисларида, шунингдек, меҳнат жамоаларининг умумий йиғилиш (конференция)ларида ҳар йили 1 апрелдан кечиктирмасдан кўриб чиқилишини (БЖК-97 б.).

12.3. Касаба уюшмаларининг қарорлар қабул қилиш жараёнидаги иштирокини таъминлаш мақсадида қуйидагиларни тавсия этиш:

касаба уюшмалари Республика кенгаш раисини ассоциация бошқаруви органларининг ҳайъати мажлисларида иштирок этишини;

бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти раҳбарини корхонанинг бошқарув органларига киритилишини (БЖК-98 б.).

12.4. Долзарб ижтимоий иқтисодий масалаларни муҳокама қилиш учун касаба уюшмалари фаоллари ва ассоциация вакиллари билан жамоатчилик эшитувларини ташкил этиб бориш (БЖК-99 б.).

12.5. Ходимларнинг ёзма аризалари мавжуд бўлганда касаба уюшмасининг тегишли ҳисобварағига ходимларнинг иш ҳақидан ушлаб қолинган касаба уюшмасига аъзолик бадаллари ўз вақтида ўтказилишини таъминлаш (БЖК-100 б.).

ТЖКга Янги бўлим киритиш

ХШ. ХОДИМЛАРНИ КАСБГА ТАЙЁРЛАШ, ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ. ИШНИ ТАЪЛИМ БИЛАН БИРГА ОЛИБ БОРУВЧИ ХОДИМЛАР УЧУН КАФОЛАТЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯЛАР

Мураббийлик деганда ходимларни қайта тайёрлаш ёки уларнинг малакасини ошириш турлари тушунилиб, бунда ташкилотнинг энг тажрибали ходимлари (мураббийлар) муайян бир меҳнат вазифасини амалга ошириш учун зарур бўлган билимлар, кўникмалар ва малакаларни тажрибаси камроқ бўлган ходимларга режали равишда етказишни таъминлайди.

Мураббийлик ташкилот ходимлари ўртасида амалга оширилади ва иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

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

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

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

Мураббийликни амалга ошириш тартиби меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат шартномасида белгиланади.

13.1. Мураббийлик деганда ходимларни қайта тайёрлаш ёки уларнинг малакасини ошириш турлари тушунилиб, бунда ташкилотнинг энг тажрибали ходимлари (мураббийлар) муайян бир меҳнат вазифасини амалга ошириш учун зарур бўлган билимлар, кўникмалар ва малакаларни тажрибаси камроқ бўлган ходимларга режали равишда етказишни таъминлайди.

Мураббийлик ташкилот ходимлари ўртасида амалга оширилади ва иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Мураббийликни амалга ошириш даврида мураббий камроқ тажрибага эга бўлган ходимнинг бевосита раҳбари ҳисобланади ҳамда ундан меҳнат вазифасини

лозим даражада бажаришни ва меҳнат интизомига риоя этишни талаб қилишга ҳақли.

Мураббий тайинланган тақдирда, камроқ тажрибага эга бўлган ходимнинг меҳнат шартномасида мазкур шарт ҳақида тегишли белги қўйилади (МК 368-м).

Ташкилотларда Мураббийликни амалга ошириш тартиби меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва жамоа шартномаларда ҳамда меҳнат шартномасида белгиланади.

13.2. Ходимларни қайта тайёрлашга ва уларнинг малакасини оширишга бўлган заруратни иш берувчи белгилайди, бундан ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш зарурати меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда жамоа шартномаларда белгиланган ҳоллар мустасно.

Ходим иш берувчи ва ходим учун мажбурий бўлган қайта тайёрлашга ёки малака оширишга юборилган тақдирда, иш берувчи қайта тайёрлаш ёки малака ошириш даврида ходимнинг иш жойини (лавозимини) ва ўртача иш ҳақини сақлаб қолиши шарт.

Ходим иш берувчи ва ходим учун мажбурий бўлган қайта тайёрлашга ёки малака оширишга юборилган тақдирда, иш берувчи қайта тайёрлаш ёки малака ошириш даврида ходимнинг иш жойини (лавозимини) ва ўртача иш ҳақини сақлаб қолиши шарт.

Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш шакллари, зарур касблар ҳамда мутахассисликларнинг рўйхати иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда белгиланади. (МК 370-м).

ТЖКга Янги бўлим киритиш.

XIV. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ БАЪЗИ ХУСУСИЯТЛАРИ

14.1. Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатга оид яқка тартибдаги ҳуқуқий муносабатларда бошқа ходимлар каби ҳуқуқларга эга, меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида, иш вақти, таътиллари ва бошқа меҳнат шарт-шароитлари борасида эса улар ўзи учун қонунчиликда, шунингдек жамоа шартномаларида ёки уларга илова қилинадиган Низомларда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланади.

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

Ногиронлиги сабабли ногиронлиги бўлган шахс билан меҳнат шартномаси тузишни ёки ишда унинг юқори лавозимга кўтарилишини рад этишга, у билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга йўл қўйилмайди, бундан тиббий-ижтимоий эксперт комиссиянинг хулосасига кўра ногиронлиги бўлган шахснинг соғлиғи ҳолати касбий вазифаларини бажаришга монелик қиладиган ёхуд унинг ёки бошқа шахсларнинг ҳаётига ёки соғлиғига, меҳнат хавфсизлигига таҳдид соладиган ҳоллар мустасно. (МК 425-м)

14.2. Касаначининг йиллик меҳнат таътили давомийлиги, агар касаначи қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ёки меҳнат шартномасига мувофиқ давомийлиги кўпроқ бўлган йиллик меҳнат таътилига

чиқиш ҳуқуқига эга бўлмаса, йигирма бир календарь кундан кам бўлиши мумкин эмас.

Касаначиларга йиллик меҳнат таътилини бериш вақти ва навбати касаначи билан келишилган ҳолда иш берувчи томонидан тасдиқланган жадвалда белгиланади. (МК 449-м).

14.3. Агар стационар иш жойида ходим бажараётган ишнинг ўзига хос хусусияти уни Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 454-моддасида назарда тутилган асослар бўйича вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишини ёки ўтказилишини амалга ошириш имконини бермаса ва унга тўлиқ бўлмаган иш вақтини ўрнатиш имкони бўлмаса, мазкур ходим ўз меҳнат вазифаларини бажармаётган вақт иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш деб ҳисобланади ҳамда бу вақт учун тариф ставкаси (маош)нинг камида учдан икки қисми миқдорида ҳақ тўланади. (МК 454-м.)

14.4. Табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, ишлаб чиқаришдаги авариялар, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар, шунингдек ёнғинлар, тошқинлар, zilzilalar, эпидемиялар ёки эпизоотиялар рўй берган тақдирда ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда иш берувчида тегишли техник ва ташкилий имкониятлар мавжуд бўлганда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 458-моддасида келтирилганларга қўшимча равишда вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш ёки ўтказиш учун устувор ҳуқуқ бериладиган ходимларнинг тоифалари қуйидагилардан иборат:

а) иш жойидан 10 километр ва ундан ортиқ масофада яшовчи шахслар;

б) масофадан туриб ишлаш учун ўзининг техник ва ташкилий имкониятларига эга бўлган шахслар (МК 458-м.)

14.5. Ходим ва иш берувчи масофадан туриб ишловчи ходимнинг масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномасида белгиланган иш вақти ичида меҳнат вазифасини бажариши учун муайян вақтни назарда тутувчи ҳамкорлик қилиш тартибини белгилайди.

Ҳамкорлик қилиш тартиби касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган ички ҳужжатда, масофадан туриб ишлаш ҳақидаги меҳнат шартномасида белгиланади.

Агар ҳамкорлик қилиш тартиби масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси тарафлари томонидан келишилмаган бўлса ёхуд ходим ушбу бобда назарда тутилган тартибда тегишли ички ҳужжат билан таништирилмаган бўлса, ходим ўз вақтида жавоб бермаганлиги ёки меҳнат вазифасини бажариши билан боғлиқ масалалар бўйича иш берувчининг сўровларига жавоб бермаганлиги учун жавобгарликка тортилиши мумкин эмас.

Масофадан туриб ишловчи ходим ва иш берувчи ўртасидаги ҳамкорлик иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган ички ҳужжатларда ёхуд масофадан туриб ишлаш ҳақидаги меҳнат шартномасида кўрсатилган хабарни жўнатган шахсни ишончли аниқлаш имконини берадиган барча усуллардан фойдаланган ҳолда, электрон ҳужжатлар алмашинуви орқали амалга оширилади. Мазкур алмашинув тарафларининг ҳар бири масофадан

туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномасида назарда тутилган муддатда бошқа тарафдан электрон хужжатни олганлиги ҳақидаги тасдиқномани юбориши шарт.

Масофадан туриб ишловчи ходим иш берувчига ариза билан мурожаат қилишга, иш берувчига тушунтиришлар, ўзи амалга ошираётган меҳнат фаолияти билан боғлиқ бошқа ахборотни электрон шаклда тақдим этишга ҳақли. (МК 460-м)

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

14.7. Вахта объектда ишларни бажариш вақтини ва сменалар ўртасида дам олиш вақтини ўз ичига олувчи умумий даврдир.

Вахтанинг давомийлиги бир ойдан ошмаслиги керак.

Жамоа шартномаларида белгиланган алоҳида ҳолларда айрим объектларда вахтанинг давомийлиги уч ойга қадар узайтирилиши мумкин. (МК 467-м)