

**“O‘ZKIMYOSANOAT” AKSIYADORLIK JAMIYATI BILAN KIMYO
VA FARMATSEVTIKA SANOATI XODIMLARI KASABA UYUSHMASI
RESPUBLIKA KENGASHI O‘RTASIDA 2024-2026-YILLAR UCHUN
TARMOQ JAMOA KELISHUVI**

I. UMUMIY QOIDALAR.

1. Mazkur Tarmoq jamoa kelishuvi (keyingi o‘rinlarda “Kelishuv”) “O‘zkimyosanoat” aksiyadorlik jamiyati (kelgusida “O‘zkimyosanoat” AJ deb yuritiladi) bilan Kimyo va farmatsevtika sanoati xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashi (kelgusida “Respublika kengashi” deb yuritiladi) o‘rtasida tarmoq oldida turgan vazifalarni hal qilishda ijtimoiy sheriklik asosida konstruktiv hamkorlikni ta’minlash va bozor munosabatlari sharoitida tarmoq xodimlarini ijtimoiy himoya qilish maqsadida tuzilgan.

2. Kelishuv mehnat munosabatlari va mehnatni muhofaza qilish masalalarini tartibga soluvchi, korxonalar va tashkilotlar xodimlarini ijtimoiy-iqtisodiy kafolatlar bilan ta’minlovchi tarmoq miqyosidagi me’yoriy hujjat hisoblanadi. Kelishuv “O‘zkimyosanoat” aksiyadorlik jamiyati bilan Kimyo va farmatsevtika sanoati xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashi tizimida yangi tashkil etilgan korxonalar, tashkilotlar va muassasalarga nisbatan ham tatbiq etiladi.

Mazkur kelishuv asosida, mulkchilik shaklidan qat’iy nazar, “O‘zkimyosanoat” AJ tizimidagi barcha korxonalar va tashkilotlarda jamoa shartnomalari tuziladi.

3. Korxonalar va tashkilotlar ishlab-chiqarish va xo‘jalik faoliyatlari natijalaridan kelib chiqqan holda, jamoa shartnomalariga qo‘shimchalar va o‘zgartirishlar kiritish huquqiga ega.

4. Taraflar O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va qonun hujjatlariga amal qilib:

“O‘zbekiston — 2030” strategiyasi doirasida Yangi O‘zbekiston taraqqiyot strategiyasida belgilangan vazifalarga amal qilgan holda;

O‘zbekiston aholisini ijtimoiy himoya qilish borasida davlat siyosatini qo‘llab quvvatlab;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Miromonovich Mirziyoyev tomonidan qo‘yilgan:

iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish va rivojlantirish, iqtisodiy salohiyatni kengaytirish bo‘yicha chora-tadbirlarni izchil amalga oshirish, tadbirkorlik subyektlari raqobatbardoshligi va faoliyati samaradorligini kuchaytirish asosida aholi turmush darajasini oshirish vazifasi so‘zsiz bajarilishi lozimligini tasdiqlab;

ish beruvchi va xodimlarning ijtimoiy mas’uliyati muhimligini e’tirof etgan holda;

xodimlar va ish beruvchilarning huquqlari va ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini himoya qilishni ta’minlash borasida o‘zaro amaliy hamkorlik qilish, aholi hayot darajasini muttasil oshirish, jamiyatda ijtimoiy totuvlik va barqarorlikni saqlash uchun samarali hamkorlikni yo‘lga qo‘yish maqsadida ijtimoiy sheriklik tamoyilini amalga oshira borib;

tarmoqni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlarini, mehnat shartlari va unga haq to‘lashni, tarmoq xodimlarining ijtimoiy kafolatlarini belgilab beruvchi mazkur Tarmoq jamoa kelishuvini tuzdilar va o‘z zimmalariga quyidagi yo‘nalishlar bo‘yicha majburiyatlarni oldilar.

5. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT)ning O‘zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan 29, 47, 52, 81, 87, 98, 100, 103, 105, 111, 122, 129, 135, 138, 144, 154, 157,- sonli konvensiyalariga og‘ishmay rioya etilishini ta‘minlaydi.

II. ISHLAB CHIQARISH VA IQTISODIY FAOLIYATNI TASHKIL ETISH. ISH BERUVCHINING MAJBURIYATLARI.

Jahon bozorida tarmoq iqtisodiyoti raqobatbardoshligini yanada oshirish, modernizatsiya va diversifikatsiya qilish, eksport salohiyatini kengaytirish, investitsion faollikni kuchaytirishga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirishni davom ettirish maqsadida Taraflar kelgusi davrda quyidagilarni zarur deb hisoblaydilar:

6. Istiqbolli (prognoz) ko‘rsatkichlarni hisobga olgan holda mahsulotlar (ishlar, xizmatlar) ishlab chiqarish hajmini ko‘paytirish va barqarorlashtirish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va tarmoqni rivojlantirish strategiyasini shakllantirish.

7. Asosiy ko‘rsatkichlar bo‘yicha moliyaviy-iqtisodiy imkoniyatlarni inobatga olgan holda, yillik ishlab chiqarish vazifalarining bajarilishini ta‘minlash.

8. “Ishlab chiqarish xarajatlarini qisqartirish, mahsulot tannarxini pasaytirish hamda tarmoq tizimidagi korxonalar sha‘niga putur yetkazish qaltisliklarini oldini olish bo‘yichachora-tadbirlar amalga oshirilishiga har tomonlama ko‘maklashish majburiyatini olgan holda taraflarga ushbu bandni quyidagicha davom ettirish:

- elektr energiyasi va yoqilg‘i-energetika resurslarini tejash bo‘yicha eng yaxshi boshlang‘ich kasaba uyushmasi tashkiloti tarmoq ko‘rik-tanlovida ishtirok etish;

- tarmoq ko‘rik-tanlovlarida ishtirok etish tashabbusi bilan chiqish;

- O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 25-oktyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasida kimyo sanoatini jadal rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”giPQ-3983-son hamda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-apreldagi “Kimyo sanoatini yanada isloh qilish va uning investitsiyaviy jozibadorligini oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-4265-son qarorlarida belgilangan vazifalarning ijrosini ta‘minlashga ko‘maklashish va quyidagi maqsadlarga yo‘naltirilgan tadbirlarni amalga oshirish:

- korxonalarni modernizatsiyalash, texnik va texnologik qayta jihozlash, eksportga mo‘ljallangan sifatli va raqobatbardosh mahsulotlar ishlab chiqarilishini ta‘minlovchi zamonaviy texnologiyalarni joriy qilish jarayonlarini jadallashtirish;

- ichki va tashqi bozorda korxonalar mahsulotlarining (ishlari, xizmatlari) raqobatbardoshligini oshirish, mahsulot sotish hajmini oshirish va yangi turdagi mahsulotlar ishlab chiqarishni o‘zlashtirish;

- tejamkorlikning qat‘iy tartibini joriy qilish, ishlab chiqarishda elektroenergiya va materiallar sarflari va boshqa xarajatlarni kamaytirish hisobiga ishlab-chiqarish xarajatlari va mahsulot (ishlar, xizmatlar) tannarxini kamaytirish, shu jumladan texnologik jarayonlarni takomillashtirish;

- texnik, texnologik va ishlab chiqarish intizomiga qat‘iy rioya qilinishini ta‘minlash;

- Mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish borasida kasaba uyushmasining “O‘zkiyosanoat” AJ bilan tizimli hamkorligini ta’minlash.

Mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish borasida kasaba uyushmasining “O‘zkiyosanoat” AJ bilan tizimli hamkorligini ta’minlash.

III. MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI.

9. Xodim va Ish beruvchi o‘rtasidagi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq ular tomonidan tuziladigan mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladi.

Yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar qonunchilikda va jamoa shartnomalarida yoki tashkilot Ustavida (Nizomida) nazarda tutilgan hollarda lavozimga saylanish, tanlovdan o‘tish, lavozimga tayinlash yoki lavozimga tasdiqlash natijasida mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladi. (MK27-28 m.)

10. Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasida nazarda tutilgan hollarda xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan mehnat vazifasiga ko‘ra ishni davom ettirayotganda ish beruvchidan mehnat shartlarini o‘zgartirishni talab qilishga haqlidir (MK136-m.)

11. Mehnat shartnomasi MKning 161-moddasi ikkinchi qismining 2-bandi bo‘yicha bekor qilinganda ishda qoldirishga doir imtiyozli huquq malakasi va mehnat unumdorligi yuqoriroq bo‘lgan xodimlarga berish (MK167-m.)

Malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo‘lgan taqdirda quyidagilarga afzallik beriladi:

qaramog‘ida ikki yoki undan ortiq kishi bo‘lgan xodimlarga;

oilasida mustaqil ish haqi oluvchi boshqa xodimlar mavjud bo‘lmagan shaxslarga;

mazkur ish beruvchidagi uzoq muddatli ish stajiga ega bo‘lgan xodimlarga;

ishlab chiqarishdan ajralmagan holda oliy va o‘rta maxsus, professional ta’lim tashkilotlarida mehnat shartnomasiga ko‘ra tegishli mutaxassislik bo‘yicha o‘z malakasini oshirayotgan xodimlarga hamda ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy va o‘rta maxsus, professional ta’lim tashkilotlarini tamomlagan shaxslarga o‘qishni tamomlaganidan keyin mutaxassisligi bo‘yicha ishlash sharti bilan uch yil mobaynida;

ushbu tashkilotda mehnatda mayib bo‘lgan yoki kasb kasalligiga uchragan shaxslarga;

nogironligi bo‘lgan shaxslarga;

1941–1945-yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlar bo‘yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga;

mehnatdagi yutuqlari uchun rag‘batlantirishlarga ega bo‘lgan va intizomiy jazolarga ega bo‘lmagan xodimlarga;

atom obyektlaridagi avariya oqibatida kelib chiqqan yuqori radiatsiyaviy nurlanish bilan bog‘liq bo‘lgan nurlanish kasalligiga va boshqa kasalliklarga yo‘liqqan yoki shunday kasalliklarni boshidan kechirgan shaxslarga; o‘ziga nisbatan boshlangan nogironligining atom obyektlaridagi avariya bilan bog‘liqligi aniqlangan nogironligi bo‘lgan shaxslarga; ushbu avariya va halokatlar oqibatlarini bartaraf etish ishtirokchilariga, shuningdek mazkur obyektlardan evakuatsiya qilingan yoki ko‘chirilgan shaxslarga hamda ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga.

12. Mehnat shartnomasi bekor qilingandaxodim bilan ish haqi, foydalanmagan ta'til uchun kompensatsiya va boshqa to'lovlar hisob-kitob qilinishi kerak (MK 172 modda talabiga ko'ra)

13. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasida nomlari keltirilgan xodimlar toifalaridan tashqari yana quyidagi shaxslar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi:

- O'zbekiston Respublikasida belgilab qo'yilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoriga teng ish haqi o'rnatilgan shaxslarga;
- oilasida yagona boquvchi bo'lgan shaxslarga;
- "Ayollar daftari", "Yoshlar daftari" va "Temir daftar"da ro'yxatda turgan xodimlarga.

14. Ish beruvchi mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish, unga o'zgartirishlar kiritish ishlarini qonunchilikda belgilangan tartibda "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksi"da muqarrar ravishda ro'yxatdan o'tkazilishini ta'minlaydi. (MK 125-m.)

15. Mehnat shartnomasini Ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish faqatgina Kasaba uyushmasi qo'mitasining oldindan roziligini olib amalga oshiriladi (O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno).

Quyidagilar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilinganda kasaba uyushmasi qo'mitasining roziligini olish talab qilinmaydi:

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 161-moddasida nazarda tutilgan asoslardan istalgan biriga ko'ra tashkilot rahbari, shuningdek alohida bo'linma rahbari bilan;

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 489-moddasi birinchi qismining 1-bandiga ko'ra tashkilot rahbari, uning o'rinbosarlari, tashkilot bosh buxgalteri, alohida bo'linma rahbari bilan.

16. Texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda:

- ishdan bo'shatilayotgan xodim korxonaga (tashkilotga) zarur bo'lgan ixtisoslik bo'yicha mehnat munosabatlarini davom ettirish xohishini bildirsa, uning qayta o'qitilishini tashkil qilish va o'qish davrida unga o'rtacha ish haqi to'lash.

17. Xodimlar soni qisqartirilishi bilan bog'liq bo'lgan tarkibiy bo'linmalar, bo'limlarni tugatish yoki tarkibiy jihatdan qayta o'zgartirish masalalari to'g'risida kasaba uyushma qo'mitalarini oldindan (kamida 2 oy oldin) xabardor qilish.

18. Xodimning tashabbusi bilan uni vaqtincha boshqa ishga o'tkazishni Mehnat kodeksining 142-moddasi talablariga rioya qilingan holda jamoa shartnomalari orqali belgilangan tartibda amalga oshirilishini ta'minlash.

19. Xodimlarni dam olish va bayram kunlarida ishga jalb qilish Mehnat kodeksining 209-212-moddalari talablariga rioya qilingan holda jamoa shartnomalari orqali belgilangan tartibda amalga oshirilishini ta'minlash.

20. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolishi munosabati bilan xodimni uning rozilgisiz vaqtincha boshqa ishga o'tkazishni va bunda mehnatga haq to'lashni Mehnat kodeksining 145-moddasi talablariga rioya qilingan holda jamoa shartnomalari orqali belgilangan tartibda kalendar yil davomida 60 kundan oshmagan muddatga (XMTning 29-Konvensiyasi) amalga oshirilishini ta'minlash.

Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish uchun ishlab chiqarish zaruriyati deb O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 145-moddasi 2 qismida ko'rsatilgan hodisalardan tashqari yana jamoa shartnomalarida ko'rsatiladi.

21. Hududiy bandlik dasturiga kiritilgan korxonalar dajtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarni ish bilan ta'minlash uchun mahalliy hokimiyatlar tomonidan belgilangan kvotalarga amal qilingan holda qo'shimcha ish o'rinlari yaratilishini ta'minlash.

22. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006-yil 5-yanvardagi PF-3706-son Farmoni va Vazirlar Mahkamasining 2006-yil 11-yanvardagi 4-son qaroriga muvofiq kasanachilik mehnati joriy qilingan korxonalarda kasanachilarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari va mehnat kafolatlarini "Kasanachilik mehnati to'g'risidagi Nizom"ga muvofiq jamoa shartnomalari orqali ta'minlash.

23. Xodimlarni mutaxassislikka tayyorlash va malakalarini oshirish bo'yicha ularning ro'yxatini, shuningdek moliyalashtirish manbalarini ko'rsatgan holda yillik dastur rejasini tasdiqlash va uning bajarilishini ta'minlash.

24. Shtatlar qisqartirilishi munosabati bilan ishdan bo'shatiladigan, tegishli malakaga ega bo'lgan xodimlarga korxonadagi vakant lavozimlarni egallash bo'yicha imtiyozli huquq berish.

25. Ma'lum bir sohada xodimlarni ommaviy ravishda ishdan ozod etish ehtimoli to'g'risida kamida ikki oy oldin tarmoq kasaba uyushmasi Respublika kengashiga axborot taqdim etish va ishdan ozod etish oqibatlarini yengillashtirishga qaratilgan maslahatli ishlarni amalga oshirish.

Ommaviy ravishda ishdan bo'shatish mezonlari texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishi, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishi bilan bog'liq bo'lgan tashkilot xodimlarining soni yoki shtati o'zgartirilishi sababli yoki tashkilot (uning alohida bo'linmasi) tugatilganligi munosabati bilan o'zi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinishi nazarda tutilayotgan xodimlar sonining ko'rsatkichlaridan iboratdir.

Xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo'shatish mezonlari jumlasiga quyidagilar kiradi:

a) xodimlarining soni yigirma nafar va undan ortiq bo'lgan har qanday tashkiliy-huquqiy shakldagi tashkilotni (uning alohida bo'linmasini) tugatish;

b) xodimlar sonining (shtatining) quyidagi miqdorda:

o'ttiz kalendar kun ichida ellik nafar va undan ortiq xodimning;

oltmish kalendar kun ichida ikki yuz nafar va undan ortiq xodimning;

to'qson kalendar kun ichida besh yuz nafar va undan ortiq xodimning qisqarishi.

Ish beruvchi kamida ikki oy oldin Kasaba uyushmasi qo'mitasiga xodimlar ommaviy ravishda ishdan bo'shatilishi mumkinligi haqida axborot taqdim etadi va ishdan bo'shatish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan maslahatlashuvlar o'tkazadi.

26. Yuridik shaxslarning tugatilishi va qayta tashkil etilishi natijasida ish joyidan bo'shatilgan xodimlarning qonuniy huquqlariga rioya etilishi, ularni qayta o'qitish, malakasini oshirish va ishga joylashtirishga ko'maklashish.

27. Ishga qabul qilish va xizmat bo'yicha ko'tarishda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlarni yaratish.

28. Oliy, kasb-hunar ta'limi muassasalari bitiruvchilari, O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safidan muddatli harbiy xizmatdan qaytgan shaxslar, yoshlar, voyaga yetmagan farzandlari bor ayollar, nogironligi bor shaxslar va ijtimoiy

himoyaga muhtoj aholi qatlamlarining boshqa toifalarini ishga joylashtirilishiga har tomonlama ko‘maklashish.

29. Jamoa shartnomalarida, ichki hujjatlarida, mehnat shartnomasida xodimlarga ish beruvchining mablag‘lari hisobidan o‘rnatilgan miqdorida ishdan bo‘shatish nafaqasini to‘lashda qo‘shimcha kafolatlar belgilanishi mumkin, lekin belgilangan bo‘lmasa quyidagi hollarda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi (MK173-m).

Ishdan bo‘shatish nafaqasining miqdori mazkur ish beruvchidagi ish stajiga bog‘liq bo‘ladi va u:

uch yilgacha ish stajiga ega bo‘lgan xodimlar uchun – o‘rtacha oylik ish haqining ellik foizidan;

uch yildan besh yilgacha ish stajiga ega bo‘lgan xodimlar uchun – o‘rtacha oylik ish haqining yetmish besh foizidan;

besh yildan o‘n yilgacha ish stajiga ega bo‘lgan xodimlar uchun – o‘rtacha oylik ish haqining yuz foizidan;

o‘n yildan o‘n besh yilgacha ish stajiga ega bo‘lgan xodimlar uchun – o‘rtacha oylik ish haqining bir yuz ellik foizidan;

o‘n besh yildan ortiq ish stajiga ega bo‘lgan xodimlar uchun – o‘rtacha oylik ish haqining ikki yuz foizidan kam bo‘lishi mumkin emas.

30. Tomonlar xodimlarni majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, shuningdek, qishloq xo‘jaligidagi turli ishlarga jalb qilinishining, shuningdek gazeta va jurnallarga majburiy obuna qilinishning oldini oladi.

IV. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI.

31. Haftalik ish vaqtining normal muddati 40 soatdan ortiq bo‘lmasligi kerak. Smenada (navbatda) turib ishlaydigan xodimlarning ish vaqtini jamlab hisoblagan holda, smena grafigiga muvofiq aniqlanadi va hisobot davri uchun me‘yorlangan ish soati hajmidan oshmasligi ta‘minlanadi.

32. Tarmoq xodimlari uchun ish vaqti va dam olish vaqtlarining tartibi O‘zbekiston Respublikasining qonun hujjatlari hamda korxonalar va tashkilotlarni ichki mehnat tartibi Qoidalariga muvofiq belgilanadi.

33. Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko‘ra xodimga ishga qabul qilish chog‘ida va keyinchalik to‘liqsiz ish vaqti (to‘liqsiz ish kuni (smena) va (yoki) to‘liqsiz ish haftasi, shu jumladan ish kunini qismlarga bo‘lgan holda) belgilanishi mumkin.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 186-moddasida nazarda tutilgan hollarda, shuningdek, xodimning iltimosiga ko‘ra unga to‘liqsiz ish vaqti belgilab qo‘yilishi shart.

34. Quyidagilar uchun qisqartirilgan ish vaqti belgilanadi:

o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarga (MK 415-m.);

I va II guruh nogironligi bo‘lgan xodimlarga (Mehnat kodeksi 427-moddasining birinchi qismi);

noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlarga (MK 477-m.);

ishi yuqori darajadagi ruhiy, aqliy, asabiy zo‘riqish bilan bog‘liq bo‘lgan tibbiyot xodimlariga, pedagoglarga va boshqa toifadagi xodimlarga (MK184-m.);

uch yoshgacha bo'lgan bolaning byudjetdan moliyalashtiriladigan tashkilotlarda ishlaydigan ota-onasidan biriga (vasiyiga) (Mehnat kodeksi 397-moddasining birinchi qismi).

Har bir korxonadagi mehnat sharoitlari noqulay bo'lgan ishlar ro'yxati va ulardagi ish vaqtining aniq muddati O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2014-yil 15-sentyabrdagi 263-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risidagi Nizom"ga muvofiq ish joylarini attestatsiyadan o'tkazish natijalariga ko'ra tegishli jamoa shartnomalari orqali belgilanadi (MK 183, 477-m).

35. Xodimlarni ish vaqtidan tashqari ishga ularning roziligi bilan jalb qilinadi. Mehnat kodeksining 189-moddasida ko'rsatilgan hollarda va talablariga rioya etilgan holda ish beruvchi tomonidan xodimni uning rozilgisiz ish vaqtidan tashqari ishga jalb etishga yo'l qo'yiladi.

36. Ish vaqtidan tashqari ishning muddati har bir xodim uchun surunkasiga ikki kun davomida to'rt soatdan (mehnat sharoiti og'ir va zararli ishlarda – bir kunda ikki soatdan) va yiliga 120 (bir yuz yigirma) soatdan ortiq bo'lmasligini ta'minlash.

37. Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra xodimga ishga qabul qilish chog'ida va keyinchalik to'liqsiz ish vaqti (to'liqsiz ish kuni (smena) va (yoki) to'liqsiz ish haftasi, shu jumladan ish kunini qismlarga bo'lgan holda) belgilanishi mumkin. To'liqsiz ish vaqti ham muddati cheklanmagan holda, ham mehnat shartnomasi taraflari kelishgan har qanday muddatga belgilanishi mumkin. (MK 186, 398, 424-m).

38. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining har yilgi «Rasmiy sanalarni nishonlash davrida qo'shimcha ishlanmaydigan kunlarni belgilash va dam olish kunlarini ko'chirish to'g'risida»gi Farmonlariga binoan qo'shimcha dam olish kun(lar)i belgilanadi.

Yuqorida ko'rsatilgan qo'shimcha dam olish kun(lar)ining berilishimunosabati bilan xodimlarning yillik asosiy va qo'shimcha ta'tillari davomiyligi o'zgarmaydi.

39. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2014-yil 15-sentabrdagi 263-sonli Qarori bilan tasdiqlangan "Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risidagi nizom"ga muvofiq ish joylarini attestatsiya qilish natijalariga ko'ra mehnat sharoiti noqulay va o'ziga xos bo'lgan ishlarda band bo'lgan xodimlar uchun haq to'lanadigan quyidagicha qo'shimcha ta'tillar beriladi:

- 3-klass I darajali zararli mehnat sharoitlarida ishlovchilar uchun 3 kun;
- 3-klass II darajali zararli mehnat sharoitlarida ishlovchilar uchun 4 – 6 kungacha;
- 3-klass III darajali zararli mehnat sharoitlarida ishlovchilar uchun 7– 12 kungacha;
- 3-klass IV darajali zararli mehnat sharoitlarida ishlovchilar uchun 13– 18 kungacha;
- 4-klass xavfli (ekstremal) mehnat sharoitlarida ishlovchilar uchun 19 – 24 kungacha.

40. Xodimlarga tarmoq tizimidagi umumiy ish stajiga qarab 3 kundan kam bo'lmagan haq to'lanadigan qo'shimcha ta'tillar berish.

41. Qonun hujjatlari bilan belgilangan mehnat ta'tillarining umumiy davomiyligi (qo'shimcha ta'tillar bilan birgalikda) 56 ish kunidan ortiq bo'lmasligi kerak (MK 222-m).

42. Ish beruvchi quyidagi hollarda xodimning ish haqi saqlanib qolinadigan ijtimoiy ta'tillar berish haqidagi iltimosini qanoatlantirishni o'z zimmasiga oladi:

- a) yaqin qarindoshi vafot etganda – 3 kun;
- b) xodim yoki farzandlarining to'y marosimini o'tkazishda – 3 kun;
- v) tabiiy ofatlar yuz berganda – 2 kun;
- g) yangi turar joyga ko'chib o'tishda – 1 kun;
- d) farzandi 1-sinfga borganda – 1 kun;
- e) farzand tug'ilishi munosabati bilan uning otasiga – 2 kun;
- f) koronavirus infeksiyasidan emlangan kuni – 1 kun;

Xodimning ota-onasi, aka-ukalari, opa-singillari, farzandlari va turmush o'rtog'i yaqin qarindoshlar deb hisoblanadi (MK 238-m).

43. Ijtimoiy ta'tillar har yilgi mehnat ta'tilidan tashqari beriladi. Xodim tomonidan belgilangan muddatlarda foydalanilmagan ijtimoiy ta'til boshqa muddatga o'tkazilishi mumkin emas. Ijtimoiy ta'tillarni jamlab hisoblashga va pulli kompensatsiya bilan almashtirishga yo'l qo'yilmaydi (MK 239-m.)

44. Ikki va undan ortiq 12 yoshgacha farzandi yoki 16 yoshgacha nogiron farzandi bo'lgan ayollarning va farzandlari boshlang'ich sinfda o'qiydigan yolg'iz ayollarning ish haftasini ish haqlari saqlagan holda 1 soatga qisqartirish.

45. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 240-moddasiga muvofiq ish haqi qisman saqlanadigan ta'til va 242-moddasiga asosan xodimning talabiga ko'ra majburiy tartibda ish haqi saqlanmagan holda ta'til beriladi.

46. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 226-moddasida nazarda tutilgan vaqt davrlaridan tashqari, yillik asosiy ta'til huquqini beruvchi ish stajiga bir tarmoqda yoki tashkilotdagi har yilgi asosiy mehnat ta'tilini va bitta tashkilotda yoki tarmoqda ko'p yillik ish staji uchun qo'shimcha ta'til olish huquqini beradi.

47. Ta'til boshlanmasdan oldin oxirgi ish kunida ta'til uchun haq to'lanishini ta'minlash (MK 223-m.).

48. Yillik ta'tillarni berish navbati va tartibi kalendar yil boshlangunga qadar ish beruvchi tomonidan kasaba uyushma qo'mitasi bilan kelishilgan holda tasdiqlanadigan jadvalga muvofiq O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 227-va 228-moddalari talablariga rioya qilingan holda belgilanadi.

49. Mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo'lgan xodimlar har yilgi qo'shimcha ta'tillar olish huquqiga ega.

Qo'shimcha ta'til olish huquqini beradigan ishlar, kasblar va lavozimlar ro'yxati, ta'tillarning davomiyligi, ularni berish tartibi va shartlari jamoa shartnomalarida attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risidagi Nizomga muvofiq belgilanadi (MK 481-m).

50. Ta'lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'quvchilar va o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar, ayollar va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul bo'lgan shaxslar uchun imtiyozlar Mehnat kodeksining Vbo'lim talablariga rioya qilingan holda jamoa shartnomalari orqali belgilanadi.

51. Xodimning arizasiga ko'ra unga ish haqi saqlanmagan holda ta'til berilishi mumkin, uning davomiyligi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra belgilanadi, lekin u o'n ikki oylik davr mobaynida jami uch oydan ortiq bo'lmasligi kerak.

52. Qonunchilikda, shuningdek jamoa shartnomalarida, boshqa ichki hujjatlarda yoki mehnat shartnomasida xodimlarga har yilgi qo‘shimcha mehnat ta‘tilini berish muddatlari ko‘rsatiladi.

Xodimga u bitta tashkilotda yoki tarmoqda ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo‘lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko‘p bo‘lmagan har yilgi qo‘shimcha mehnat ta‘tili beriladi (MK 220-m.).

53. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 202-moddasida nazarda tutilgan davrlardan tashqari, xodimga dam olish uchun emas, balki quyidagi maqsadlarda beriladigan, xodimni mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etishning quyidagi davrlari ham dam olish vaqtiga kirmaydi:

-kasaba uyushmalarining saylab qo‘yiladigan organlari ishida, ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyalar faoliyatida ishtirok etish;

-davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining qarorlari bilan tuzilgan komissiyalar ishida ishtirok etish;

-kasaba uyushmalari tomonidan tashkil etiladigan ta‘lim, madaniy-ma‘rifiy va sport tadbirlarida ishtirok etish;

- yuqori kasaba uyushmasi organiga hisobot topshirish, yo‘llanmalar olish;

-kasaba uyushmasining ustavida belgilab qo‘yilgan (Qo‘mita, Rayosat, Ijroiya qo‘mita, Plenum yig‘ilishlari, davra suhbatlari, seminarlar, konferensiyalar va boshqa) tadbirlarda ishtirok etish.

54. Xodimlarga O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 205-moddasida nazarda tutilgan tanaffuslardan tashqari ish kuni (smena) davomida ish vaqtiga kiritiladigan quyidagi qo‘shimcha tanaffuslar beriladi:

a) chanqoqni qondirish uchun;

g) tabiiy ehtiyojlarni qondirish;

d) dori vositalarini qabul qilish uchun;

e) umumta‘lim maktablarida o‘tkaziladigan ota-onalar majlislarida ishtirok etib kelish uchun.

55. Har yilgi asosiy uzaytirilgan ta‘tillarni berish tartibi (MK218-m.) talabiga ko‘ra quyidagilarga yoshi va sog‘lig‘ining holati hisobga olingan holda har yilgi asosiy uzaytirilgan ta‘til beriladi:

o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan shaxslarga – o‘ttiz kalendar kun;

I va II guruh nogironligi bo‘lgan xodimlarga – o‘ttiz kalendar kun.

har yilgi asosiy uzaytirilgan ta‘tilning davomiyligini uning qonunchilik bilan kafolatlangan davomiyligiga nisbatan ko‘paytirish jamoa shartnomasida, ichki hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutiladi.

56. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 229-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo‘shimcha ravishda xodimlar quyidagi hollarda har yilgi mehnat ta‘tilini boshqa muddatga ko‘chirish huquqiga ega:

a) vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida;

b) homiladorlik va tug‘ish ta‘tilining muddati boshlanganda;

v) har yilgi mehnat ta‘tili o‘quv ta‘tiliga to‘g‘ri kelib qolganda;

g) davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajarayotganda, agar qonunchilikda bunday majburiyatlarni bajarish uchun ishdan ozod etish nazarda tutilgan bo‘lsa;

d) xodimning sanatoriy yoki dam olish uyiga puli to‘langan yo‘llanmasi mavjud bo‘lsa;

e) yaqin qarindoshlari vafot etgan taqdirda;

f) xodimning o‘zi yoki uning farzandlarining to‘y marosimlari paytida.

57. Ish beruvchi xodimni mehnat qilish imkoniyatidan g'ayriqonuniy ravishda mahrum etishning barcha hollarida u olmagan ish haqining o'rnini unga qoplashi shart. (MK 320-m.)

58. Kasanachining har yilgi mehnat ta'tili davomiyligi 21 kalendar kun miqdorida belgilanadi yoki yillik mehnat ta'tilini berish vaqti va navbati kasanachi bilan kelishilgan holda ish beruvchi tomonidan tasdiqlangan jadvalda belgilanadi (MK 449-m.)

59. Jamoa shartnomalarida belgilangan alohida hollarda ayrim obyektlarda vaxtaning davomiyligi uch oyga qadar uzaytirilishi mumkin. Vaxtalik obyektida ishlarni bajarish va vaxtaning davomiyligi MKning 467-moddasiga binoan beriladi.

60. Agar masofadan turib ishlovchi xodim mehnat to'g'risidagi qonunchilikka, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga yoki mehnat shartnomasiga muvofiq davomiyligi uzoqroq bo'lgan har yilgi mehnat ta'tiliga chiqish huquqiga ega bo'lmasa, uning har yilgi mehnat ta'tilining davomiyligi yigirma bir kalendar kun etib belgilanadi. (MK 462-m.)

61. Jamoa shartnomalarida xodimlarga ish kuni davomida ish vaqtiga kiritiladigan yoki kiritilmaydigan boshqa tanaffuslar berish nazarda tutilishi mumkin. (MK 205-m.)

V. MEHNATGA HAQ TO'LASH.

62. Mehnat kodeksining 4-bo'limining 15-, 16-, 17-bobi talablariga rioya qilinishini ta'minlash.

63. Ish haqi o'z vaqtida to'lanishi, eng kam ish haqi standartlariga rioya etilishi, eng kam mehnat haqi Yagona tarif setkasining birinchi razryadi stavkasidan kam bo'lmasligini ta'minlash.

64. Narxlarning o'zgarib borishiga, inflyatsiya darajasiga, kelishuvlarda belgilab qo'yilgan ko'rsatkichlarning bajarilishiga qarab mehnatga haq to'lashni tartibga solish.

65. Mehnatga haq to'lash shartlari va miqdori ish beruvchi hamda xodim o'rtasidagi kelishuvga ko'ra, bajariladigan ishning murakkabligi va shartlari, xodimning kasbiy-malakali va ishchanlik sifatleri, uning mehnati hamda tashkilotning xo'jalik faoliyati natijalari hisobga olingan holda ushbu ish beruvchida amalda bo'lgan mehnatga haq to'lash tizimlariga muvofiq belgilanadi.

Mehnatga haq to'lash tizimlari, shu jumladan, tarif stavkalari, maoshlar, kompensatsiya xususiyatiga ega qo'shimcha to'lovlar va ustamalar, shu jumladan, normal sharoitlardan chetga chiquvchi sharoitlardagi ish uchun shunday qo'shimcha to'lovlar hamda ustamalar miqdorlari, rag'batlantiruvchi xususiyatga ega qo'shimcha to'lovlar va ustamalar tizimlari hamda mukofotlash tizimlari jamoa shartnomasida, shuningdek ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra qabul qilinadigan ichki hujjatlarda, mehnat to'g'risidagi qonunchilikka muvofiq mehnat shartnomasida belgilanadi. Mehnatga haq to'lash miqdori biror-bir eng ko'p miqdor bilan cheklanmaydi. (MK 246-m.)

Xodimlarning lavozim okladlari va tarif stavkalarini korxonalarda qabul qilingan mehnatga haq to'lash bo'yicha tarif setkalariga muvofiq belgilash.

66. Mehnatga haq to'lash fondining asosiy va qo'shimcha qismlari o'rtasidagi maqbul nisbatni jamoaviy muzokaralar natijasida o'rnatilishini ta'minlash.

67. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 31-dekabrda PQ- 4939-sonli “Malakalarni baholash tizimini tubdan takomillashtirish va mehnat bozorini malakali kadrlar bilan ta’minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Qaroriga binoan xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishni ta’minlab, ularning malaka darajasini hisobga olgan holda ish haqi to‘lanishi ustidan jamoatchilik nazoratini o‘rnatadi.

68. Mehnatga haq to‘lashning tarif tizimidan tarifsiz tizimlariga o‘tishni tegishli tarmoq kasaba uyushmasi Respublika kengashi bilan oldindan kelishib olinishini hamda xodimlarning eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI)ni baholashga boshlang‘ich kasaba uyushmasi tashkiloti saylanma organi vakillari jalb etilishini ta’minlash(BJK-36 b.).

69. Ish beruvchi tomonidan ish haqini va boshqa to‘lovlarni to‘lash muddati buzilgan taqdirda, ularni to‘lov muddatidan keyingi kundan e‘tiboran to‘lovlarni hisob-kitob qilingan kunni o‘z ichiga olgan muddatgacha har bir kechiktirilgan kun uchun O‘zbekiston Respublikasi Markaziy bankining o‘sha vaqtda amalda bo‘lgan qayta moliyalashtirish stavkasidan kelib chiqqan holda foizlar (pulli kompensatsiya) bilan birga to‘lanishini davlat va kasaba uyushmalari mehnat inspeksiyalari tomonidan nazoratga olish (BJK-40 b.).

70. Jamoa shartnomalari orqali mehnatga haq to‘lashni tartibga solish, ish haqidan qonunchilikda ko‘zda tutilmagan ushlab qolishlarga yo‘l qo‘ymaslik choralarini ko‘rish.

71. Tarmoq, xududiy va mahalliy miqyoslarda ilmiy asoslangan mehnat me‘yorlarini ishlab chiqish uchun shart-sharoit yaratish orkali me‘yoriy negizni rivojlantirish.

Mehnatga haq to‘lash va moddiy rag‘batlantirishning amaldagi tizimi, shakli va shartlarini qayta ko‘rib chiqishni kasaba uyushma qo‘mitasi bilan rasman kelishilgan holda amalga oshirish.

72.Tarmoq xodimlarining tarif stavkalariga Davlat tomonidan belgilangan stavkalaridankam bo‘lmagan miqdorida korxonaning moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda koeffitsiyentlar qo‘llash.

73. Xodimning aybisiz yuzaga kelgan bo‘sh turib qolishlar uchun o‘rtacha ish haqining saqlanishini ta’minlash (MK 267 –m.).

74. Dam olish va bayram kunlaridagi, ishdan tashqari vaqtdagi ishlar uchun ikki barobardan kam bo‘lmagan miqdorda haq to‘lanishini yoki bir barobar haq to‘lagan holda dam olish kunlari (otgul) berilishini ta’minlash (MK 262, 263 – m.).

75. Tungi vaqtdagi (soat 22-00 dan 6-00 gacha) ishning har bir soati uchun bir yarim barobar miqdorda haq to‘lash (MK 264 –m.).

76. Mehnat kodeksining 286, 288-moddalarida ko‘zda tutilgan xarajatlar xodim tomonidan tegishli hujjatlar taqdim etilganda jamoa shartnomalarida belgilangan tartibda va miqdorlarda qoplanishini ta’minlash.

Ish beruvchi quyidagi kafolatli qo‘shimcha to‘lovlarni amalga oshirishi shart (MK-281-modda):

ish beruvchiga va xodimga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra bekor turib qolish chog‘ida bunday bekor turib qolish davom etgan vaqtga mutanosib ravishda hisoblangan o‘rtacha ish haqini to‘lashi;

ish beruvchiga va xodimga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra xodim tomonidan mehnat normalari, mehnat (lavozim) majburiyatlari bajarilmaganda xodimning amalda

ishlab bergan vaqtiga mutanosib ravishda hisoblangan tarif stavkasining (maoshning) kamida uchdan ikki qismini saqlab qolishi;

Tungi vaqtdagi (soat 22-00 dan 6-00 gacha) ishning har bir soati uchun bir yarim barobar miqdorda haq to'lash;

dam olish, ishlanmaydigan bayram kunlaridagi va ish vaqtdan tashqari ish uchun ikki barobardan kam bo'lmagan miqdorda haq to'lanishini yoki bir barobar haq to'lagan holda dam olish kunlari (otgul) berilish;

o'zi uchun ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilangan xodimlarga to'liq ish vaqtida ishlovchi tegishli toifadagi xodimlar uchun nazarda tutilgan mehnatga haq to'lash miqdorigacha bo'lgan qo'shimcha to'lovni amalga oshirishi;

ushbu Kodeksda nazarda tutilgan ayrim asoslar bo'yicha mehnat shartnomasi bekor qilinganida mazkur Kodeksning 173-moddasining uchinchi qismida belgilangan miqdorda ishdan bo'shatish nafaqasini to'lashi;

qonunchilikda belgilangan tartibda o'rtacha ish haqi yoki uning bir qismi miqdorida vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa to'lashi.

77. "O'zkiimyosanoat" AJ tizimida kadrlar qo'nimsizligiga yo'l qo'ymaslik, xodimlarning ishdan manfaatdorligini oshirish maqsadida ularning mehnat stajlarini inobatga olib, moliyaviy imkoniyatlardan kelib chiqqan holda "Yil yakuni bo'yicha rag'batlantirish" va "Xizmat qilgan yillari uchun rag'batlantirish" nizomlarini ishlab chiqish hamda uni barcha korxonalar va tashkilotlarda joriy qilish.

78. Mehnat kodeksining 253-moddasi talablariga rioya qilinishini ta'minlash maqsadida ish haqidan qarzdorlikka yo'l qo'ymaslik bo'yicha o'z vaqtida choralar ko'rish.

79. Xodimlarga ish haqi to'lashning aniq muddatlarini jamoa shartnomalarida belgilab qo'yilishini ta'minlash.

80. Xodim davlat yoki jamoat vazifalarini, ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir qo'shimcha vazifalarni bajarishda hamda jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilganda ana shu vazifalarni bajarish davrida uning ish joyi (lavozimi) va o'rtacha ish haqini saqlash. (MK 280-, 282-m, Vazirlar Mahkamasining 11 mart 1997-yildagi 133-sonli Qarorining 5-ilovasi).

81. Korxonalarda faxriy unvon va ilmiy darajaga ega bo'lgan xodimlarga nisbatan belgilangan tartibda quyidagi qo'shimcha to'lovlar to'lash:

- "Xalq" va "Xizmat ko'rsatgan arbob" faxriy unvonlari egalariga to'lovlar Respublikada belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining 2 barobari, "Xizmat ko'rsatgan" faxriy unvoni sohiblari uchun bazaviy hisoblash miqdorining 1 barobari miqdorida (O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007-yil 17-dekabrda PF-3942 sonli Farmoni);

- fan nomzodi ilmiy darajasiga ega bo'lganlarga Respublikada belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining 60% gacha, fan doktori darajasiga ega bo'lganlarga esa bazaviy hisoblash miqdorining 100% gacha bo'lgan miqdorda.

82. Dam olish va bayram kunlarida ishlatish taqiqlanadi. Zarur hollarda ish beruvchining farmoyishi yoki buyrug'i bilan ishlab chiqarish zaruriyatlari sababli ayrim xodimlarni dam olish va bayram kunlari ishga jalb etishga, jamoa shartnomasida belgilangan asoslar bo'yicha o'rnatilgan tartibda yo'l qo'yiladi.

83. Xizmat safarlari O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 2-avgustdagi 424-sonli Qarori bilan tasdiqlangan "O'zbekiston Respublikasi hududida xizmat safarlari to'g'risidagi Nizom" bilan tartibga solinadi.

Xizmat safariga yuborilgan taqdirda ish beruvchi xodimga quyidagilarni qoplashi shart:

yoʻlkira xarajatlari; turar joy ijarasi xarajatlari;
doimiy yashash joyidan tashqarida yashash bilan bogʻliq qoʻshimcha xarajatlar (sutkalik);

xodim tomonidan ish beruvchining ruxsati yoki roziligi bilan qilingan boshqa xarajatlar.

Bunda:

a) yoʻl hujjatlari mavjud boʻlmaganda xizmat safari yoʻlkirasiga jamoa shartnomalarida koʻzda tutilgan haq toʻlash har bir kilometr ga bazaviy hisoblash miqdorining 0,1 foizidan kam boʻlmagan miqdorida amalga oshiriladi;

b) kundalik xarajatlar uchun haq bazaviy hisoblash miqdorining 0,35 barobaridan kam boʻlmagan miqdorda belgilanadi;

v) mehmonxona xarajatlarining bir kunligini qoplash miqdori bazaviy hisoblash miqdorining 3 barobaridan oshmasligi lozim;

g) turar joyda yashaganligi boʻyicha xarajatlarni tasdiqlovchi hujjatlar mavjud boʻlmagan hollarda har bir sutka uchun belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining 20 foizi miqdorida qoplanadi.

84. Oʻzbekiston Respublikasidan tashqaridagi xizmat safarlari uchun toʻlanadigan kompensatsiyalar (Oʻzbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2015-yil 19-noyabrda 2730-son bilan roʻyxatga olingan Oʻzbekiston Respublikasi moliya vazirining 2015-yil 19-oktyabrdagi 92-son buyrugʻi bilan tasdiqlangan) “Vazirliklar, idoralar, korxonalar va tashkilotlar xodimlari Oʻzbekiston Respublikasi tashqarisiga xizmat safariga yuborilganda xizmat safari xarajatlari uchun mablagʻlar berish tartibi toʻgʻrisidagi Nizom”ga binoan amalga oshirish.

85. “Oʻzkimyosanoat” AJ tarmoq tizimidagi korxonalar va tashkilotlarga ish beruvchilarning tashabbusi bilan ishga jalb etilgan alohida ahamiyatga ega boʻlgan kasb egalariga 3 yilgacha boʻlgan muddatda turar-joy bilan bogʻliq xarajatlarni Respublikada belgilangan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdori 2 barobarigacha boʻlgan miqdorida qoplash.

86. Korxonalar rahbari aybi bilan ish haqi toʻlovlari kechiktirilganda rahbarga nisbatan qisman yoki toʻliq mukofotdan mahrum etish chorasini qoʻllash.

87. Mehnatga xaq toʻlash boʻyicha yagona tarif setkasining “1”-razryadi miqdorini tarmoq miqyosida Respublikada belgilangan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 1 barobaridan kam boʻlmasligini taʼminlash.

88. Oʻrtacha oylik ish haqini tarmoq miqyosida (barcha toʻlovlar va ustamalarni inobatga olgan holda) Respublikada belgilangan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 4 barobaridan kam boʻlmagan miqdorgacha yetkazish.

89. Mehnatga haq toʻlash jamgʻarmasida (fondida) tarif stavkalarining ulushi 50% dan kam boʻlmagan miqdorgacha yetkazish.

90. Ishlab chiqarish bilan bogʻliq mehnat haqi toʻlovlarining mahsulot (ishlar, xizmatlar) tannarxidagi ulushi tarmoq miqyosida oʻrtacha 15% dan kam boʻlmasligini taʼminlash.

91. Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentabrdagi 743-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Tuman koeffitsiyentlari, shuningdek, yillik qoʻshimcha taʼtilning eng kam muddati qoʻllaniladigan tabiiy-iqlim sharoitlari ogʻir va noqulay boʻlgan joylar roʻyxati”da koʻrsatilmagan tabiiy-iqlim sharoitlari ogʻir va noqulay boʻlgan ayrim joylarda ishlaganlik uchun ustamalar va qoʻshimcha taʼtillar

qo'llanilishi to'g'risidagi shartlarni tarmoq korxonalarining jamoa shartnomalarida nazarda tutish.

92. Mulk shaklidan qat'iy nazar tarmoqda:

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentyabrdagi 743-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Ishlarning ayrim texnologik turlari, ishlab chiqarishlar va iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha ishchilarning tarif stavkalarini oshirishning tarmoq koeffitsiyentlarini qo'llash tartibi va ularning miqdorlari to'g'risida Nizom" talablarini tatbiq qilish;

ko'chma va qatnash tusidagi ishlar uchun ustamalar belgilanadigan xodimlar kasblari va lavozimlari ro'yxati, shuningdek, ustamalar miqdori ish beruvchilar tomonidan kasaba uyushmasi ko'mitasi bilan kelishgan holda jamoa shartnomasiga kiritish;

Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, Moliya vazirligi, hamda O'zbekiston avtomobil transporti agentligining 2019-yil 22-yanvardagi 2-2019/KK, 9 va 1/103-son qarori bilan tasdiqlangan "Avtomobil transporti haydovchilari mehnatiga haq to'lashning umumiy shartlari to'g'risidagi Nizom" talablari bo'yicha belgilash.

93. Pandemiya sharoitida karantin talablari kuchaytirilishi munosabati bilan masofaviy ishga vaqtinchalik o'tkazilgan xodimning mehnatiga haq to'lash quyidagicha amalga oshiriladi:

mehnatga haq to'lashdagi soatbay asosida - xodimning masofaviy ishga o'tkazilgunga qadar belgilangan tarif stavkasi (lavozim okladi)dan kelib chiqqan holda;

mehnatga haq to'lashdagi ishbay asosida - o'rnatilgan narxlardan kelib chiqqan holda.

94. Ilg'or xalqaro tajriba asosida mehnatni me'yorlashtirish va unga haq to'lash sohasida mehnat normalari va qoidalarini ishlab chiqish (BJK-42 b.).

95. Xalqaro mehnat tashkilotining "Teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol xodimlarga teng haq to'lash to'g'risida"gi 100-sonli Konvensiyasiga binoan erkaklar va ayollar tomonidan turli sharoitlarda, turli ko'nikma va malaka bilan, turli ko'rinishdagi, javobgarligi uchun bir-biriga bog'liq bo'lmagan, lekin bir xil qiymatga ega bo'lgan ishlar teng miqdorda rag'batlantirish (ilova 1).

VI. MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIYENASI.

Mehnat xavfsizligi va gigiyenasini hamkorlikning ustuvor yo'nalishlaridan biri deb hisoblagan holda, Taraflar o'z zimmlariga quyidagi majburiyatlarni oladilar:

96. O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchilik talablariga rioya qilinishini, sanoat xavfsizligi, atrof-muhit muhofazasi, davlat va tarmoq standartlari hamda me'yorlarining bajarilishini ta'minlash. Sanoat xavfsizligi va mehnat muhofazasini boshqarish tizimini mamlakat va xorijdagi eng ilg'or tajribalar asosida O'zbekiston Respublikasi qonunchiligiga muvofiq tashkil qilish, hujjatlarni davlat standartlari talablariga muvofiq rasmiylashtirish;

97. Ishlab chiqarish faoliyatini qonunchilik talablari va "O'z kimyosanoat" AJ tomonidan sanoat xavfsizligi, mehnat va atrof-muhit muhofazasi bo'yicha qabul qilingan talablar, amaliy va rejalashtirilgan faoliyatdagi hamda ishlab chiqarilayotgan va ko'rsatilayotgan xizmatlardagi yuqori darajali sanoat xavf-xatarlarini inobatga olgan holda rejalashtirish va amalga oshirish;

98. Avariya holatlarini oldini olish bo'yicha amaliy va barcha mavjud chora-tadbirlarni bajarish, avariya sodir bo'lgan holatda esa – xodimlar salomatligi, atrof-muhit va mol-mulkka yetkazilgan zarar xarajatlarini qoplash choralarini ko'rish;

99. Tarmoq xodimlari, korxonalar va aksiyadorlik jamiyatlari ishlab chiqarish obyektlarida ish olib boruvchi pudratchilardan sanoat xavfsizligi, mehnat va atrof-muhit muhofazasi bo'yicha tarmoq miqyosida qabul qilingan tegishli standartlar va me'yorlarga rioya qilishlarini talab qilish;

100. Zarurat tug'ilganda "O'zkiymosanoat" AJning sanoat xavfsizligi, mehnat va atrof-muhitni muhofaza qilish sohasidagi siyosatini qayta ko'rib chiqish, tuzatishlar kiritish va takomillashtirish;

101. "O'zkiymosanoat" AJning sanoat xavfsizligi, mehnat va atrof-muhitni muhofaza qilishga oid siyosatidagi barcha o'zgarishlarni xodimlarga, mehnat jamoasiga, hokimiyatning ijro organlariga, nazorat organlariga, sheriklar va boshqa manfaatdor tomonlarga yetkazish;

102. Mehnat va atrof-muhit muhofazasi, xavfsizlik texnikasiga oid faoliyat bo'yicha mehnat jamoasi oldida bir yilda 1-marta hisobot berish.

103. Respublika kengashi bilan birgalikda ishlab chiqarishda jarohatlanish va kasbiy kasallanishni oldini olish bo'yicha "O'zkiymosanoat" AJ dasturini ishlab chiqish hamda uning bajarilishini ta'minlash.

104. "Xavfli ishlab chiqarish obyektlarining sanoat xavfsizligi sohasida faoliyat yurituvchi korxonalar va tashkilotlar uchun sanoat xavfsizligining umumiy talablari"ga so'zsiz rioya qilish.

105. Xodimlarining soni ellik kishi va undan ortiq bo'lgan har bir tashkilotda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta'minlash, ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish xizmatini tashkil etish yoki mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo'lgan mutaxassis lavozimini joriy etish. ("Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida" gi Qonuning 12-moddasi)

106. Binolar, inshootlar, asbob-uskunalaridan foydalanish, texnologik jarayonlarni amalga oshirish chog'ida, shuningdek, ishlab chiqarishda xom ashyo va materiallarni qo'llash, ishlar bajarish va xizmatlar ko'rsatish chog'ida xodimlarning xavfsizligini ta'minlash. ("Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida" gi Qonuni 23-modda)

107. Xodimlar, shu jumladan, rahbarlar o'z kasblari va ish turlari uchun mehnatni muhofaza qilishning davlat boshqaruvini amalga oshiruvchi davlat organlari tomonidan belgilangan tartibda hamda muddatlarda mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'quvdan o'tishi, yo'l-yo'riqlar olishi, bilimlari tekshirilishi va attestatsiyadan o'tkazilishini tashkil etish ("Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida" gi Qonuning 25-moddasi)

108. Xodimlarni mehnat muhofazasi bo'yicha o'qitish va bilimlarini sinash to'g'risidagi namunaviy Nizom (Adliya vazirligidan 14-avgust 1996-yildagi 272-sonli bilan ro'yxatdan o'tkazilgan) talablariga muvofiq xodimlarni mehnat muhofazasi bo'yicha o'qitish va bilim saviyalarini tekshirish;

109. Ish beruvchilarning fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish bo'yicha shartnomalar tuzish (O'zbekiston Respublikasining "Ish beruvchilarning fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish to'g'risida" gi Qonuni, Vazirlar Mahkamasining 24 avgust 2009-yilgi 177-sonli qarori);

110. Tarmoq tizimidagi har bir korxonada mehnat muhofazasi tadbirlari uchun zarur bo'lgan va jamoa shartnomalari orqali belgilanadigan mablag'larni ajratish (ishlab chiqarishga sarflanadigan umumiy xarajatlarning kamida 0,02% miqdorida);

111. Soliqlar va boshqa majburiy to'lovlar to'langandan so'ng qoladigan korxonada foydasi hisobidan, yuridik va jismoniy shaxslarning ixtiyoriy ajratmalari va qonunchilikka muvofiq boshqa tushumlar hisobidan mehnat muhofazasi jamg'armasini tashkil qilish (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 12 noyabr 2008-yildagi 245-sonli qarori).

112. Mehnat kodeksining 360-moddasiga binoan xodimlarni dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazilishini ularni chiqimdor qilmagan holda tashkil qilish. Majburiy tibbiy ko'riklarni o'tkazish vaqtida xodimning ish joyi (lavozimi) va o'rtacha ish haqi saqlanib qolish.

113. Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisalardakasbiy kasallanish yoki xodimning sog'ligiga shikast yetkazilganda ish beruvchi tomonidan bir yo'la to'lanadigan nafaqalar hamda zararlarni qoplash to'lovlarini O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 11 fevral 2005-yildagi 60-sonli "Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to'lash Qoidalari" da belgilangan miqdorlarda va tartibda to'lash.

114. Xizmat vazifasini bajarish bilan bog'liq holda shikastlanish, kasbiy kasallanish yoki salomatligiga boshqa zarar yetishi sababli xodim vafot etganda uning oilasiga olti yillik o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda bir yo'la nafaqa to'lash, shuningdek dafn marosimi xarajatlarini qoplash.

115. Tarmoq tizimidagi korxonalar xodimlarini me'yoriy hujjatlarda ko'zda tutilgan quyidagi kafolatlar bilan ta'minlash:

- kasblar va lavozimlar ro'yxatiga muvofiq maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarini o'z vaqtida bepul berish;

- sanitariya-maishiy xonalarni talab darajasida saqlash;

- ish yuzasidan yuvinish taqozo etiladigan ishlarda - belgilangan normalarda bepul sovun berish;

- korxonalar faoliyati O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan "COVID-19" pandemiyasi davrida cheklash tadbirlarining qo'llanilishi sharoitida davlat idoralari va boshqa tashkilotlar, shuningdek tadbirkorlik subyektlarining faoliyatini tashkil qilish to'g'risidagi vaqtinchali sanitariya qoida va me'yorlari" (SanPiN-0372-20) talablari asosida tashkil qilish;

- "sut -qatiq iste'mol qilish tavsiya qilinadigan ishlar ro'yxati"ga asosan bepul sut yoki unga tenglashtirilgan oziq-ovqat mahsulotlari berish.

116. Ishga qabul qilingan mutaxassislariga mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi, yong'in xavfsizligi, sanoat xavfsizligi va sanoat sanitariyasi qoidalari bo'yicha kirish yo'l-yo'riqlarini berish.

117. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2014-yil 15-sentabrdagi 263-sonli "Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish".

118. Ishlab chiqarish va ijtimoiy soha obyektlarini o'z vaqtida kuzgi-qishki mavsumga tayyorlash choralari ko'rish.

119. Mehnat muhofazasi bo'yicha jamoatchi vakillarni belgilangan muddatlarda o'qitish, faoliyatiga ko'maklashish va faol vakillarni rag'batlantirish.

120. Mehnat muhofazasi bo'yicha bitim tuzaish (maxsus kiyim, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalari uchun sut (shunga teng bo'lgan boshqa oziq-ovqat mahsulotlari), davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazlangan tuzli suv (issiq sexlarda ishlovchilar uchun) uchun, gigiyena vositalari uchun chora-tadbirlari rejasi ishlab chiqilish va sarf-xarajatlar smetasiga kiritish) va Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda jamoa shartnomasiga ilova qilish.

Barcha rejalashtirilgan va ajratishga kelishilgan mablag'lar miqdori jamoa shartnomasining amal qilish muddati davomida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori oshirib borilishiga mutanosib ravishda oshirib borish.

121. Respublika kengashi bilan hamkorlikda quyidagilarni amalga oshirish:

- joylarda yuz bergan baxtsiz xodisa va avariyalarni amaldagi Nizomga muvofiq tekshirilishida vakillarning ishtirok etishini ta'minlash;

- xodimlarning mehnat muhofazasi masalalari bo'yicha o'qitilishini hamda ularning shu masalalar bo'yicha yo'riqnomalar, qoidalar va normalarga oid bilimlari tekshirilishini tashkil qilish;

- mehnat muhofazasiga oid me'yoriy-texnik hujjatlarning O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 07yanvar2000yilda 870-sonli bilan ro'yxatdan o'tkazilgan "Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnomalarni ishlab chiqish to'g'risidagi Nizom" asosida qayta ko'rib chiqilishini tashkil qilish, korxonalar va tashkilotlarni mazkur hujjatlar bilan ta'minlash va joylarda ularga rioya qilinishini nazorat qilib borish;

- mehnat muhofazasi bo'yicha korxonalaridagi ilg'or tajribalarni o'rganish va ularni keng joriy qilish;

- mehnat muhofazasi bo'yicha "Mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo'yicha jamoatchilik nazoratini tashkil etish yuzasidan respublika ko'rik-tanlovi"ni o'tkazish;

- har yili 28-aprel "Butunjahon mehnatni muhofaza qilish kuni"ga bag'ishlab haftalik tashkil etish va barcha tashkilotlarda nishonlanishini tashkil etish.

122. Xodimlarning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishlarini oldini olish, shuningdek, ularning paydo bo'lish sabablarini bartaraf etish ishlarini amalga oshirishga e'tibor qaratish va jamoatchilik nazoratini tizimli yo'lga qo'yish.

123. Xalqaro mehnat tashkilotining O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan mehnat muhofazasiga oid Konvensiyalari talablari bajarilishi ustidan tashkiliy-huquqiy shaklidan qat'iy nazar barcha tashkilotlarda monitoring olib borish.

124. 2030-yilgacha bo'lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni amalga oshirish ishlarida ishtirok etish, munosib mehnat maqsadiga yetishda sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratilishi uchun tizimli chora-tadbirlar ijrosini ta'minlash.

125. Ish beruvchi xodimning mehnatda mayib bo'lishi yoki kasb kasalligi tufayli hayotiga yoki sog'lig'iga yetkazilgan ziyon Mehnat Kodeksining 321-moddasi talabiga ko'ra o'rnini qoplash.

Ish beruvchi o'z hududida ham, uning tashqarisida ham mehnat vazifalarini bajarishda, shuningdek ish beruvchi tomonidan berilgan transportda ish joyiga borish yoki ishdan qaytish vaqtida mehnatda mayib bo'lishi tufayli xodimning hayotiga yoki sog'lig'iga yetkazilgan ziyon uchun moddiy javobgar bo'ladi.

Ish beruvchi, agar ziyon uning aybi bilan yetkazilmaganligini isbotlab berolmasa, mehnatda mayib bo'lish va (yoki) kasb kasalligi tufayli xodimga yetkazilgan ziyonning o'rnini qoplashi shart.

O'z mehnat vazifalarini bajarayotgan vaqtida yuqori xavf manbaidan xodimning hayotiga yoki sog'lig'iga yetkazilgan ziyonning o'rnini ish beruvchi, agar ziyon uni bartaraf etish mumkin bo'lmagan kuchlar tufayli yoki jabrlanuvchi qasddan qilganligi oqibatida kelib chiqqanligini isbotlab berolmasa, qoplashi shart.

VII. MEHNAT INTIZOMI.

126. Inson huquqlari va erkinliklarini himoya qilish borasida respublikada o'tkazilayotgan tadbirlarni inobatga olgan holda mehnat munosabatlari jarayonida xodimlarning huquq va vakolatlariga ziyon yetkazishning oldini olish maqsadida tizimdagi korxonalarida yuridik va kadrlar bo'limlari xizmati mutaxassislari, kasaba uyushmalarining huquq va mehnat muhofazasi bo'yicha mutaxassislarining bilimlari oshirib boriladi.

127. Mehnat kodeksining tegishli moddalarida ko'zda tutilgan talablar asosida barcha korxonalarida ichki mehnat tartibi qoidalari ishlab chiqilishi va kasaba uyushma qo'mitasi bilan kelishilgan holda tasdiqlanishi ta'minlanadi.

128. Tarmoq korxonalarida xodimning ishdagi yutuqlari va muvaffaqiyatlari uchun quyidagi rag'batlantirish choralari qo'llaniladi:

- davlat mukofotlari bilan taqdirlanishga nomzodini tavsiya etish;
- jamiyat va korxonalarining faxriy yorliqlari bilan taqdirlash;
- pul mablag'lari bilan rag'batlantirish (mehnat natijalariga asoslanmagan va mehnatga haq to'lash tizimiga kirmaydigan manbalardan to'lovlar);
- qimmatbaho sovg'alar bilan taqdirlash;

O'zbekiston Respublikasi hududida hamda chet elda joylashgan sanatoriy va profilaktoriylarga, shuningdek dam olish uylariga yo'llanmalar taqdim etish yo'li bilan rag'batlantirish.

VIII.IJTIMOIIY IMTIYOZ VA KAFOLATLAR.

129. Korxonalarda jamoa shartnomalari orqali Mehnat kodeksining quyidagi moddalarida nazarda tutilgan kafolat va imtiyozlar berilishini ta'minlash:

a) 1941-1945-yillardagi urush qatnashchilari va imtiyozlari bo'yicha ularga tenglashtirilgan shaxslar uchun (MK167, 227, 228, 240, 242-m.);

b) atom obyektlaridagi falokatlar oqibatlarini bartaraf etish ishlari qatnashchilari va ularga tenglashtirilgan shaxslar uchun (MK 167-m);

v) I va II guruh nogironlari uchun (MK 96, 218, 227, 228, 242, 360, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 458-m.).

130. Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik varaqalari bo'yicha quyidagi miqdorlarda nafaqa to'lash:

- ikkinchi jahon urushi ishtirokchilari, baynalminal-jangchilar va ularga tenglashtirilgan shaxslar, qaramog'ida 16 yoshga yetmagan (18 yoshgacha o'quvchilar) uch va undan ortiq farzandi bo'lgan shaxslar, Chernobil AESi halokati oqibatlarini tugatishda ishtirok etganlar va shu halokat natijasida radiaktiv zararlangan zonlardan evakuatsiya qilinganlar va ko'chirilganlar, og'ir kasalliklarga (o'tkir leykoz, adenoma, saraton) duchor bo'lganlar, harbiy xizmatni yadroviy poligonlar va boshqa radiaktiv-yadroviy obyektlarda o'tagan pensiya yoshidagi nogiron-xodimlarga,

shuningdek mehnat jarohati va kasbiy kasallik oqibatida vaqtinchalik mehnatga layoqatsiz bo'lgan xodimlarga – ish haqining to'liq miqdorida;

- ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatda turuvchi xodimlarga ularning davlat ijtimoiy sug'urtasi badallarini to'lagan davri (umumiy ish staji)ga qarab – ish haqining 60 foizidan 100 foizigacha;

- boshqa hollarda, xodimning umumiy ish stajiga qarab - ish haqining 60 foizidan 80 foizigacha.

131. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi “Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiy tarmoqlariga salbiy ta'sirini yumshatish bo'yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlari to'g'risida”gi PF-5969-sonli Farmoni ijrosini ta'minlash maqsadida quyidagilarni o'z zimmasiga oladi:

- koronavirus infeksiyasi bilan zararlanishi yoki zararlangan deb gumon qilinishi munosabati bilan karantinga joylashtirilgan ota-onalar (ularning o'rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar), shuningdek, ularning 14 yoshgacha bo'lgan bolasini parvarish qilayotgan shaxslarga o'rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi to'lash.

- koronavirus infeksiyasi bilan zararlangan yoki karantinga joylashtirilgan, shuningdek, 14 yoshga to'lmagan bolaning ota-onasi (ularning o'rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) bo'lgan xodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishni ta'qiqlash.

- karantinga oid choralar amal qilishi davrida **Ish beruvchi** xodimlarni, ayniqsa homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan hamda surunkali kasallikka chalingan shaxslarni, ularning roziligi bilan, masofadan turib ishlash usuliga, qulay ish grafigiga yoki uydan turib ishlashga o'tkazadi;

- Masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish jadvalida yoki uyda ishlashga o'tish huquqidan birinchi navbatda homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan shaxslar va surunkali kasalliklarga chalingan xodimlar foydalanadi.

132. Quyidagi hollarda xodimlarga korxonaning moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqqan holda moddiy yordam berish:

- mehnat ta'tiliga chiqishda moddiy yordam ko'rsatish;

a) xodim, shuningdek uning yaqin qarindoshlari (ota-onasi, turmush o'rtog'i, farzandlari, tug'ishgan aka-uka, opa-singillari) vafot etganda Respublikada belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori 10 barobarigacha, tarmoq tizimida ishlab, pensiyaga chiqib ishlamayotgan pensioner vafot etganda esa, Respublikada belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori 3 barobarigacha moddiy yordam berish;

b) bola tarbiyasi munosabati bilan ta'tilga chiqayotgan ayollarga, Respublikada belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori 2 barobarigacha bo'lgan miqdorida moddiy yordam berish.

- kollejni bitirib birinchi bor ishga kirgan xodimlarga moddiy yordam ko'rsatish.

- xodimlarga mamlakatimizda ishlab chiqarilgan uzoq muddat foydalaniladigan tovarlar xarid qilish va uy-joy qurilishi, shuningdek safarbarlik chaqiruvi zaxirasida xizmat o'tashga haq to'lash uchun yosh xodimlarga foizsiz ssudalar berish.

133. Tarmoq tizimida ishlayotgan baynalminalchi jangchilar va mehnat faxriylariga “Xotira va qadrlash kuni” munosabati bilan Respublikada belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori 2 barobari miqdorida moddiy yordam ko'rsatish.

134. “Kimyogarlar kuni” – kasb bayrami va Respublikamizdagi boshqa davlat bayramlarini nishonlash munosabati bilan ishchi xodimlarni moliyaviy imkoniyat va jamoa shartnomalaridan kelib chiqqan holda rag‘batlantirish.

135. Murakkab jarrohlik operatsiyalariga va statsionar davolanishga muhtoj xodimlar uchun tibbiy xizmat xarajatlarini to‘liq yoki qisman (tegishli hujjatlar taqdim etilganda) qoplash.

136. Har bir xodim uchun qishki mavsumga xarid qilinadigan qishloq xo‘jalik mahsulotlari qiymatini korxonalarining moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda qoplash.

137. Xodimlarning ovqatlanish xarajatlarini korxonalarining moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda qoplash.

138. Xodimlarning jamoat transportida ishga kelib-ketish uchun sarflaydigan xarajatlarini korxonalarining moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda qoplash.

139. Kam ta‘minlangan oilalar uchun yangi o‘quv yili arafasida har bir o‘quvchiga xarid qilinadigan o‘quv qurollari va maktab kiyimlari(formalar) qiymatini korxonalar hisobidan qoplash.

140. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat‘iy nazar xodim pensiyaga chiqishi munosabati bilan ishdan ketayotganda unga tarmoq tizimida uzluksiz ishlagan davriga mos ravishda moliyaviy imkoniyatlardan kelib chiqib bir martalik rag‘batlantirish.

141. Xodimlarni yubiley yoshlari (50, 55, 60, 65,70) munosabati bilan kamida bir lavozim okladi miqdorida mukofotlash.

142. Surunkali bemorlar uchun yoki MTEK xulosasi bo‘yicha sanatoriyada davolanish yo‘llanmalarining qiymatini moliyaviy imkoniyatlardan kelib chiqqan holda qisman yoki to‘la qoplash.

143. Xodimlar soni yoki shtatlar qisqartirilishi munosabati bilan ishdan bo‘shatilgan va belgilangan tartibda ishsiz deb tan olingan xodimlarga ularning ishsizlik davrida, lekin ishdan bo‘shatilgandan keyin bir yilgacha tarmoq tizimidagi davolash va sog‘lomlashtirish muassasalaridan hamda bolalar oromgohlaridan foydalanish kafolatlarini saqlab qolish.

144. “O‘z kimyosanoat” AJ tizimidagi ijtimoiy va sog‘liqni saqlash muassasalari uchun (sanatoriy-profilaktoriylar, dam olish zonalari, bolalar oromgohlari, yotoqxonalar, tibbiy muassasalar va h.k.) o‘z vaqtida belgilangan miqdorlarda mablag‘lar ajratilishini ta‘minlash.

145. Xodimlar va ularning oila a‘zolarini sanatoriylarda, sanatoriy-profilaktoriylarda, dam olish maskanlarida hamda bolalarni sog‘lomlashtirish oromgohlarida sog‘lomlashtirish uchun korxonalar moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda mablag‘ ajratish. Mablag‘larni ajratish tartibi va miqdori jamoa shartnomalari orqali belgilanadi.

146. Bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlarida “Mehribonlik” uylari tarbiyalanuvchilari, shuningdek, respublikaning ekologiya jihatdan noqulay mintaqalarida istiqomat qiluvchi bolalarni sog‘lomlashtirilishiga doimiy ravishda ko‘maklashish.

147. Ish beruvchilarga xodimlar va ularning oila a‘zolarini har yili madaniy dam oldirish va sog‘lomlashtirishlarini hamda “O‘zbekiston bo‘ylab sayohat qil!” dasturi doirasidagi sayohatlari uchun sharoit yaratishlarini tavsifa etish.

148. Korxonada (tarmoq tizimida) kamida 5 yil ishlab pensiyaga chiqqan, ishlamayotgan pensionerlarga ularning arizalariga muvofiq sanatoriylarga yo‘llanma qiymatini qisman to‘lash sharti bilan korxonalar imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda

imtiyozli yo‘llanmalar ajratish. Bunda yo‘llanma qiymatining qisman to‘lanadigan miqdori kasaba uyushma qo‘mitasi bilan kelishilgan holda korxonalar ma‘muriyati tomonidan belgilanadi.

149. Tarmoq tizimida ishlab, pensiyaga chiqib, ishlamayotgan “Kimyo sanoati faxriysi” unvoniga ega bo‘lgan yolg‘iz pensionerlarog‘ir xastalikka chalinganda, statsionar davolanish xarajatlarini ular ishlagan korxonalar va tashkilotlar ma‘muriyati bilan kasaba uyushma qo‘mitasi tomonidan aniqlanadigan miqdorlarda qoplash.

150. Tarmoq tizimidagi korxonalar xodimlarining oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida o‘qiyotgan farzandlarining o‘quv-kontrakt to‘lovlarini ish haqi hisobidan qoplash.

151. Mahallalardagi yolg‘iz keksalar, pensionerlar, nogironlar, kam ta‘minlangan va ko‘p bolali oilalarga moddiy yordam ko‘rsatish uchun har yili Navro‘z va Mustaqillik bayramlari arafasida joylarda o‘tkaziladigan maqsadli umumxalq xayriya hasharlarida faol ishtirok etish.

152. Kam ta‘minlangan va ko‘p bolali oilalar a‘zolari, Chernobil AESidagi falokatni bartaraf etish ishtirokchilari, baynalminalchi jangchilar, ishlayotgan mehnat faxriylari va nogironlarni hamda O‘zbekiston Respublikasi uchun xizmatlari bor shaxslarning ma‘lum miqdorini har yili kasaba uyushmalari sanatoriyalarida bepul sog‘lomlashtirilishini jamoa shartnomalarida ko‘zda tutish.

153. Favqulodda holatlar yuzaga kelgan taqdirda aholi uchun Xalqaro mehnat tashkilotining “Tinchlikni va qarshi harakat salohiyatini ta‘minlash maqsadida bandlik va munosib mehnat to‘g‘risida”gi 205-son Tavsiyasi asosida ijtimoiy himoya choralarini ko‘rish (BJK-82 b.).

154. O‘zbekiston Respublikasi aholisini ijtimoiy himoya qilish Strategiyasida qo‘yilgan vazifalar o‘z vaqtida va to‘liq bajarilishiga har tomonlama ko‘maklashish.

155. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016-yil 28-dekabrda qabul qilingan “Keksalar va nogironlarni davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash tizimini yanada takomillashtirishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PQ-2705-sonli Qarorini amalga oshirishga har tomonlama ko‘maklashish.

156. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-sonli Farmoni bilan tasdiqlangan “2022-2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi”ni hamda “O‘zbekiston — 2030” strategiyasini amalga oshirishga oid Davlat dasturlari bajarilishiga har tomonlama ko‘maklashish.

157. Jamoa shartnomalari orqali kam ta‘minlangan oilalarga, ko‘p bolali oilalarga, urush va mehnat faxriylariga doimiy ravishda moddiy yordam ko‘rsatib borish.

158. Nogironligi bo‘lgan shaxslar mehnatini muhofaza qilish sohasida, ish vaqti, ta‘tillar va boshqa mehnat shart-sharoitlari borasida ular o‘zi uchun qonunchilikda belgilangan qo‘shimcha imtiyozlardan foydalanadi. (MK425-m.)

IX. KASABA UYUSHMA TASHKILOTI VA KASABA UYUSHMA FAOLLARINING HUQUQIY KAFOLATLARINI TA‘MINLASH.

159. “O‘z kimyo sanoati” AJ Respublika kengashini tarmoq xodimlarining ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini ifodalovchi yagona vakili deb tan olish.

160. Ish beruvchilar:

kasaba uyushmalarining huquqlariga rioya etishi, ularning faoliyatiga ko‘maklashishi;

xodimlarning manfaatlariga daxldor qarorlar qabul qilinguniga qadar kasaba uyushmalari bilan maslahatlashuvlar o'tkazishi, mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida va normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda esa ularning roziligini olishi;

kasaba uyushmalarining takliflarini o'z vaqtida ko'rib chiqishi va ularga qabul qilingan qarorlar haqida yozma shaklda, sabablarini ko'rsatgan holda xabar qilishi;

kasaba uyushmalari organlari vakillarini ular manfaatlarini ifoda etayotgan xodimlarning ish joylariga moneliksiz kiritishi;

kasaba uyushmalariga xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga taalluqli bo'lgan masalalar bo'yicha zarur axborotni bepul taqdim etishi;

kasaba uyushmalariga o'z vazifalarini bajarishi uchun zarur sharoitlarni ta'minlash;

kasaba uyushmalariga jamoa shartnomasida, belgilangan maqsadlar uchun va miqdorlarda mablag'lar o'tkazishi;

kasaba uyushmasining a'zolari bo'lgan xodimlarning yozma arizalari mavjud bo'lganda kasaba uyushmasining tegishli hisobvarag'iga xodimlarning ish haqidana'zolikbadallarini ushlab qolish;

kasaba uyushma tashkilotlari o'z faoliyatlarini amalga oshirishlari uchun ularni zarur bo'lgan jihozlangan xonalar, aloqa va transport vositalari bilan ta'minlash.

161. Kasaba uyushmalari organlari tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan shaxslarga kasaba uyushmalariga oid majburiyatlarini ish vaqtida bajarishi uchun vaqt ajratish, bunda kasaba uyushmalariga oid majburiyatlarni bajarish vaqti ish haftasi soatlari sonining 30 foizidan kam bo'lmasligi kerak. Kasaba uyushmasi faollarining kasaba uyushmalari tomonidan tashkil etiladigan tadbirlarida ishtirok etishida amaliy yordam ko'rsatish.

162. "O'z kimyosanoat" AJ tizimidagi korxonalarining moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda, asosiy ishidan tashqari ijtimoiy-ma'naviy muhitni sog'lomlashtirish va jamoatchilik faoliyatini amalga oshirayotgan Kasaba uyushma qo'mitasi raisi (asosiy ishidan ozod etilmagan kasaba uyushma qo'mitasi raisi) vazifasini bajaradigan xodim uchun lavozim maoshi (tarif stavkasi)ga 50 foizgacha miqdorda qo'shimcha to'lov o'rnatish.

163. Kasaba uyushmasining saylanma organlari shtatidagi xodimlarga (asosiy ishidan ozod etilgan kasaba uyushma qo'mitasi raisi va qo'mita xodimlari) moddiy rag'batlantirish, xo'jalik faoliyatining asosiy natijalari uchun mukofotlar, rag'batlantirish, suvsizlik va rayon koeffitsiyenti hamda boshqa qo'shimcha to'lovlarni korxonada mablag'lari hisobidan tegishli rahbarlar, mutaxassislar va xizmatchilarga to'lanadigan miqdorlarda to'lash.

164. Xodim asosiy ishidan ozod etilgan kasaba uyushma qo'mitasi raisligiga saylangan taqdirda, uning lavozimiga boshqa shaxslarni ishga qabul qilishda ular bilan muddatli mehnat shartnomasi tuzish (saylanma organning vakolat muddati davriga).

165. Kasaba uyushmasi saylanma organlaridagi lavozimlarga saylanganliklari tufayli asosiy ishidan ozod qilingan xodimlarga saylov vakolatlari tugagandan so'ng avvalgi o'z ishini (lavozimini) berish, bunday ish (lavozim) bo'lmagan taqdirda xodimning roziligi bilan avvalgisiga teng keladigan boshqa ish (lavozim) tavsiya qilish.

166. Kasaba uyushmasi organlariga saylangan xodimlarni ularning saylov vakolatlari tugagandan so'ng 2 yil davomida ish beruvchining tashabbusi bilan ishdan bo'shatilishiga (korxonada tugatilishi yoki xodim tomonidan amaldagi qonunchilikka

muvofig ishdan bo'shatilishiga asos bo'luvchi xatti-harakatlar bundan mustasno) mahalliy mehnat organining roziligisiz yo'l qo'ymaslik. (MKning 25-moddasi).

167. Ishlab chiqarishdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan mehnatkashlar vakillik organlariga saylanganlarga intizomiy jazo choralarini qo'llash, ular bilan ish beruvchi tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilish amallari Mehnat kodeksi, O'zbekiston Respublikasining "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi qonunida hamda Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Korxonalarda mehnatkashlar vakillari va ularga beriladigan huquqlar to'g'risida"gi 135-Konvensiyasida nazarda tutilgan cheklovlarga rioya qilingan holda amalga oshirish.

168. Quyidagi maqsadlar uchun korxonalar va tashkilotlar kasaba uyushma qo'mitalari hisobiga har oyda korxonalar va tashkilotlar mehnatga haq to'lash fondining 1% miqdorida mablag'lar o'tkazilishini ta'minlash:

- madaniy-ommaviy, jismoniy tarbiya va sport-sog'lomlashtirish tadbirlarini amalga oshirish va rivojlantirish uchun;

- korxonalar xodimlarini ijtimoiy qo'llab-quvvatlash va moddiy yordam ko'rsatish uchun;

- ikkinchi jahon urushi ishtirokchilari, baynalminal-jangchilar va ularga tenglashtirilgan shaxslar, mehnat faxriylari, ko'p bolali va kam ta'minlangan oilalar hamda davolanishga muhtoj xodimlarni zarurat tug'ilganda kerakli sanatoriy-profilaktoriylar va kurortlar yo'llanmalari bilan ta'minlash uchun;

(Bunda o'tkaziladigan mablag'larning yuqoridagi maqsadlar uchun taqsimlanish miqdorlari jamoa shartnomalarida va ishlab chiqilgan nizomlarida belgilab qo'yiladi).

169. Kasaba uyushmalarining mehnat muhofazasi bo'yicha vakolatli vakillari etib saylangan xodimlar va mehnat nizolari komissiyasi a'zolari mehnat jamoasining vakillik organi a'zolariga tenglashtiriladi va ularga mazkur kelishuvda belgilangan huquq, kafolat va imtiyozlar tatbiq etiladi.

170. "O'z kimyosanoat" AJ tizimida faoliyat yuritayotgan va kasaba uyushma tashkiloti tuzilmagan hamda yangi tashkil etilayotgan xo'jalik subyektlarida kasaba uyushma tashkilotini tuzishda o'z vakolati doirasida kasaba uyushmasi Respublika kengashiga amaliy yordam ko'rsatadi.

171. Xodimlarning roziligi bilan korxonalar buxgalteriyasi orqali ixtiyoriy kasaba uyushma a'zolik badallarini naqd pulsiz kasaba uyushma qo'mitasining tegishli hisob raqamiga o'tkazilishini ta'minlash.

172. Korxonalar hisob raqamida mablag' yetarli bo'lmagan hollarda O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 15.03.2012-yil 2342-son bilan ro'yxatga olingan "Xo'jalik yurituvchi subyektlarning bank hisob raqamlaridan pul mablag'larini hisobdan chiqarish tartibi to'g'risida Yo'riqnoma"ga muvofiq kasaba uyushma a'zolik badallari ijro to'lov hujjatlari bo'yicha proporsiya asosida hisobdan chiqariladigan mablag'lar qatoriga kiritiladi.

173. Sanatoriy-profilaktoriylar, tibbiy muassasalar, bolalar o'ringohlari, dam olish uylari va boshqa ijtimoiy soha obyektlarini sotish, faoliyatlarini o'zgartirish yoki boshqalarga berish masalalarini hal qilishda kasaba uyushma tashkiloti saylanma organining fikrini inobatga olish.

174. Korxonalar kasaba uyushma a'zosi bo'lmagan shaxslarni ishga qabul qilishda ularga kasaba uyushmasiga a'zo bo'lishni taklif etish va a'zolik afzalliklarini asoslash.

X. RESPUBLIKA KENGASHINING MAJBURIYATLARI.

175. Ishlab chiqarish vazifalarini bajarishda, ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni hal qilishda, sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishga mehnat jamoalarini safarbar qilishda o'z vakolatlari doirasida xo'jalik organlari bilan hamkorlikda ish olib borish va ularga ko'maklashish.

176. Tarmoq korxonasi va tashkilotlarida sanatoriy, dam olish uylariga ijtimoiy soliq ajratmasi hamda a'zolik badallaridan kelib tushgan mablag'lar hisobidan beriladigan yo'llanmalarni O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi Rayosatining 2013-yil 26-fevraldagi 9-24 sonli qarori bilan tasdiqlangan yo'riqnomasiga rioya qilingan holda taqsimlanishini nazorat qilish.

177. Mablag'lardan oqilona (ratsional) foydalanishda amaliy va uslubiy yordam ko'rsatish.

178. Tarmoq korxonalarida sanatoriy va dam olish uylariga soliq ajratmasi hamda a'zolik badallaridan kelib tushgan mablag'lar hisobidan beriladigan yo'llanmalarni, O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi Rayosatining 2013-yil 26-yanvardagi 9-24-sonli qarori bilan tasdiqlangan yo'llanmalar bo'yicha yo'riqnomalar talablariga rioya qilgan holda berilishi hamda maqsadli foydalanishini nazorat qilish.

179. Ish haqi, mehnatga haq to'lash, qo'shimcha to'lovlar va imtiyozlar, ish va dam olish vaqtlari bo'yicha "O'z kimyosanoat" AJ miqyosida me'yoriy hujjatlarni ishlab chiqishda ishtirok etish.

180. Ijtimoiy mehnat kafolatlari va mehnatga haq to'lash shartlarini ta'minlash, ish vaqti rejimi va dam olish vaqti, mehnatni muhofaza qilish va xodimlarni salomatligini saqlash masalalari bo'yicha ish beruvchilar bilan muzokaralar olib borish va takliflar kiritish.

181. Yangi obyektlarni ekspert komissiyalari tomonidan qabul qilish, shuningdek, baxtsiz hodisalarni tekshirish ishlarida ishtirok etish uchun o'z vakillarini jo'natish.

182. Mehnat muhofazasi va sanoat xavfsizligi bo'yicha qoidalar va boshqa me'yoriy hujjatlar ishlab chiqishda ishtirok etish va ularga rioya qilinishini ta'minlash borasida jamoatchilik nazoratini amalga oshirish.

183. Sport musobaqalari, spartakiadalarini tashkil qilish va o'tkazish, tarmoq terma jamoalarining respublika musobaqalarida ishtirok etishini ta'minlash.

184. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatkashlarning ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy himoyasini ta'minlash, mehnat qonunchiligi, mehnat muhofazasi va sanoat xavfsizligi masalalari bo'yicha kasaba uyushma faollarining malakasini oshirish maqsadida o'quv seminarlari tashkil qilish.

185. Quyidagilarda ishtirok etish:

- mehnat muhofazasi bo'yicha kasaba uyushma faollari uchun o'quv seminarlari o'tkazishda;

- mehnat muhofazasi holati bo'yicha "O'z kimyosanoat" AJ tomonidan o'tkaziladigan kompleks tekshiruvlarda;

- xodimlarning mehnat muhofazasi va sanoat xavfsizligi bo'yicha bilimlarini tekshiruvchi komissiya ishida.

186. Mehnatga haq to'lash bo'yicha qonunchilikda ko'zda tutilgan talablar va mazkur kelishuv me'yorlariga korxonalarda rioya qilinishini nazorat qilish.

187. Mulkdor yoki uning manfaatini ifodalovchi organ oldiga mehnat qonunchiligini buzayotgan va mazkur kelishuvdagi majburiyatlarni bajarmayotgan ish beruvchilarga nisbatan chora ko'rish masalasini qo'yish.

188. Korxonalarda mehnat va texnologik intizomni mustahkamlanishiga, ichki mehnat tartibiga rioya qilinishiga va mehnat unumdorligini oshirishga ko‘maklashish.

189. Ishchilar ongida “O‘zkimyosanoat” AJ mulkini saqlash, moddiy boyliklar va ishlab chiqarish resurslarini tejash tushunchalarini shakllantirish ishlarini amalga oshirish.

190. O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Qarorlaridan kelib chiqqan holda ish beruvchilar bilan birgalikda quyidagilarni amalga oshirish:

- bir xil qiymatdagi mehnat uchun teng xaq to‘lash prinsipini amalga oshirishga har tomonlama ko‘maklashish;

- ijtimoiy yo‘naltirilgan Dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirishga ko‘maklashish;

- ish beruvchilar tomonidan ish haqining kafolatlangan eng kam miqdoriga og‘ishmay rioya qilinishi ustidan jamoat nazoratini o‘rnatish;

- xodimlarning ijtimoiy nochor toifalari, shuningdek kasanachilarning manfaatlarini himoya qilish;

- korxonaga bankrotga uchrashi yoki qayta tashkil etilishi jarayonida xodimlarning huquq va manfaatlarini himoya qilish.

XI. MADANIY-MA’RIFIY ISHLAR, JISMONIY TARBIYA VA SPORTNI OMMALASHTIRISH VA ULARNING OILA A’ZOLARINI SOG‘LOMLASHTIRISH.

Taraflar o‘z zimmalariga quyidagi majburiyatlarni oladilar:

191. Ish beruvchilarga xodimlar va ularning oila a‘zolarini har yili madaniydam oldirish, turizm va sog‘lomlashtirishni tashkil etish choralarini ko‘rib borishnita‘minlash.

192. Har yili kam ta‘minlangan va ko‘p bolali oilalar a‘zolari, ChernobilAESidagi falokatni bartaraf etish ishtirokchilari, baynalmilalchi jangchilar, ishlayotgan mehnat faxriylari va nogironlari hamda O‘zbekiston Respublikasi oldidaxizmatlari bor shaxslarni respublikadagi sanatoriy - profilaktoriylardabepul sog‘lomlashtirishni ko‘zda tutish.

193. Yoz mavsumida xodimlar farzandlarini bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlarida dam olishva sog‘lomlashtirilishini tashkil etishga qaratilgan tizimli chora-tadbirlarni amalgaoshirib borish.

194. Davolanish va dam olish uchun zamonaviy sharoitlar yaratish, mavjud profilaktoriy va bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlarida o‘rinlarsonini ko‘paytirish hamda ularni modernizatsiya qilishga alohida e‘tibor qaratish.

195. Xodimlar va ularning oila a‘zolarining foydali hamda mazmunli hordiqchiqarishlarini tashkil etish maqsadida ma‘naviy-ma‘rifiy, madaniy-ommaviy vasport tadbirlarini hamkorlikda o‘tkazish.

196. 11-noyabr – kasaba uyushmalari kuni deb belgilanganligi munosabati bilan har yili korxonaga va tashkilotlarda kasaba uyushmalari kuniga bag‘ishlangan madaniy-ma‘rifiy va sport-sog‘lomlashtirish tadbirlari, kasaba uyushmasi faoliyatiga daxldor ko‘rik-tanlovlar, konferensiya, forum, seminar, trening va ijtimoiy sheriklar bilan uchrashuvlar o‘tkazish.

197. Ish beruvchilarga xodimlar va ularning oila a'zolarini har yili madaniy dam oldirish va sog'lomlashtirishlarini hamda "O'zbekiston bo'ylab sayohat qil!" dasturi doirasida sayohatlarni tashkil etish uchun sharoit yaratish.

Xodimlarga jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanishlari uchun yetarli sharoit yaratib berish (sport maydonchalari tashkil etish, maxsus sport xonalarini ajratish), turli sport seksiyalari va to'garaklariga jalb etish, mehnat jamoalarida xodimlar gimnastikasini joriy etish hamda jismoniy tarbiya jamoalari faoliyatini yo'lga qo'yish.

XII. TARAFLARNING BIRGALIKDAGI MAJBURIYATLARI.

198. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tashabbusi bilan har yili qabul qilinadigan ijtimoiy yo'nalishdagi Davlat dasturlarini amalga oshirish, davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlari, keng ko'lamdagi islohotlar mohiyati, qabul qilingan qonunlar to'g'risida har oyda kamida 1-marta "Ma'naviyat soatlari"ni o'tkazib borish hamda xodimlarning yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi haqida xabardorligini oshirish".

199. Respublika miqyosida nishonlanadigan davlat bayramlarini, yil dasturlarini amalga oshirish bo'yicha chora-tadbirlarni qo'shma qarorlar asosida ishlab chiqish.

200. Ijtimoiy mehnat munosabatlarini jamoa-shartnomaviy tartibga solish va mehnat sohasidagi o'zaro munosabatlarni ijtimoiy sheriklik asosida rivojlantirish, o'zaro manfaatlarni va teng huquqlilikni hurmat qilish, mehnat qonunchiligiga va mehnat huquqiga oid boshqa me'yoriy hujjatlarga rioya qilish.

201. Xodimlar va ishlamayotgan pensionerlar uchun mehnat qonunchiligi va mehnat huquqiga oid boshqa me'yoriy hujjatlarda hamda mazkur kelishuvda belgilangan ijtimoiy imtiyozlar va kafolatlarning bajarilishini ta'minlash.

202. Jismoniy tarbiya va ommaviy sport bilan muntazam shug'ullanishni tashkil qilish hamda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 30-oktyabridagi PF-6099-sonli "Sog'lom turmush tarzini keng tatbiq etish va ommaviy sportni yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmoniga muvofiq:

- ish kuni davomida ishlab chiqarish gimnastikasi mashqlarini bajarish;

- texnologiya, ishlab chiqarish va ish sharoitlaridan kelib chiqib, xodimlarga ishlab chiqarish gimnastikasi mashqlarini bajarishi uchun ish vaqtiga kiritiladigan maxsus tanaffuslar belgilash;

- "Sport targ'ibotchisi" vazifasi yuklatilgan hamda bajaradigan ishlar hajmi ortgan xodimga uning lavozim maoshiga 20 foiz miqdorda ustama belgilash;

- ish vaqtdan so'ng tanlangan kunlarda (haftada kamida bir marta) tizimdagi mehnat jamoalarida rahbar va barcha xodimlarning jismoniy tarbiya va sport mashg'ulotlari (yugurish, stritbol, futbol, badminton, voleybol, basketbol, stol tennisi, suzish va boshqalar) bilan shug'ullanishini tashkil qilish.

203. Respublikaning tarixiy va diqqatga sazovor bo'lgan qadimiy shaharlariga sayohatlar uyushtirish.

204. Notinch va kam ta'minlangan oilalarni qo'llab-quvvatlash maqsadida "Oilaviy sayohat" turistik paketlarni joriy etish (BJK-81 b.).

205. Kasaba uyushmalarining mehnat qonunchiligi talablari buzilgan holatlar bo'yicha kiritgan taqdimnomalarini ish beruvchilar (ularning birlashmalari) ko'rib chiqmaganda yoki undagi talablarni bajarishni asossiz rad etganda Davlat mehnat

inspeksiyasiga berilgan qonuniy vakolatlarni qo‘llagan holda bajarilishini ta’minlashda ko‘maklashish.

206. Bolalar oromgohlarining yozgi mavsumga o‘z vaqtida tayyorlanishini va yozgi sog‘lomlashtirish mavsumini talab darajasida o‘tkazilishini ta’minlash. Bolalar oromgohlari yo‘llanmalarining to‘liq qiymatini qoplash uchun quyidagi miqdorlarda mablag‘ ajratilishini ko‘zda tutish:

- ijtimoiy soliq tushumlari mablag‘lari hisobidan – 22,5%
- kasaba uyushma mablag‘lari hisobidan – ijtimoiy sug‘urta smetasi bahosining 25% miqdorida;

- ota-onalar badallari hisobidan - ijtimoiy sug‘urta smetasi bahosining 20% miqdorida;

- qolgan qismi xo‘jalik organlari mablag‘lari hisobidan.

Bunda kam ta’minlangan va ko‘p bolali oilalar, boquvchisini yo‘qotgan oilalar farzandlarini hamda nogiron-bolalarni bepul yo‘llanmalar bilan ta’minlash.

207. Quyidagi yo‘nalishlar bo‘yicha hamkorlikda choralar ko‘rish:

- xodimlar va ularni oilalarining turmush darajasini oshirish;
- xavfsiz va sog‘lom mehnat sharoitlarini yaratish;
- mehnatni tashkil qilish va unga haq to‘lash tizimini takomillashtirish;
- mehnat qonunchiligi buzilishlarining oldini olish.

208. Korxonalar, bo‘linmalar va kasaba uyushma tashkilotlari rahbarlarini huquqiy savodxonligini oshirish maqsadida ijtimoiy sheriklik, mehnatni muhofaza qilish va mehnat munosabatlarini tartibga solish masalalari bo‘yicha o‘qishlarini tashkil qilish.

209. Mehnat bozorini tartibga solish sohasida qonun bilan o‘rnatilgan tartib ustidan nazorat samaradorligini oshirish, shu jumladan, kasaba uyushmalari inspeksiyalarining ishtirokini kengaytirish.

210. Ijtimoiy tarmoqlardagi sahifalar va ishonch telefonlari tarmog‘ini kengaytirish, sayyor qabullarni joriy etish orqali ijtimoiy-mehnat masalalari yuzasidan xodimlar bilan qayta aloqa mexanizmi kanallarini yanada ko‘paytirish.

211. Tarmoq tizimida barcha korxonalar va tashkilotlarda tashkil etiladigan o‘quvlariga “Xalqaro va milliy mehnat standartlari” mavzusini kiritish.

212. Xalqaro mehnat standartlarining mazmun-mohiyatini keng targ‘ib qilish, ularni korxonalar va tashkilotlarda ijrosi yuzasidan birgalikda monitoring o‘rnatish.

XIII. AYOLLARGA VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG‘UL SHAXSLARGA BERILADIGAN QO‘SHIMCHA KAFOLATLAR.

213. Taraflar ayollar va yoshlar uchun O‘zbekiston Respublikasining qonunhujjatlarida nazarda tutilgan kafolatlarga rioya etishni va imtiyozlar berishni o‘zzimmasiga olgan holda quyidagilarni zarur deb hisoblaydilar:

214. Xalqaro Mehnat Tashkilotining quyidagi Konvensiyalariga og‘ishmay rioya etilishini ta’minlash:

- “Zo‘raki yoki majburiy mehnat to‘g‘risida”gi 29-son Konvensiya;

- “Teng ahamiyatli mehnat uchun erkaklar va xotin-qizlarga teng haq to‘lash to‘g‘risida”gi 100-son Konvensiya;

- “Onalikni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi 103-son Konvensiya;

- “Majburiy mehnatni tugatish to‘g‘risida”gi 105-son Konvensiya;

- “Mehnat va ish turlari sohasida kamsitishlar to‘g‘risida”gi 111-son Konvensiya;

- “Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to‘g‘risida”gi 138-son Konvensiya;

“Bolalar mehnatining og‘ir shakllarini ta‘qiqlash va yo‘q qilishga doir shoshilinch choralar to‘g‘risida”gi 182-son Konvensiya.

215. Jamoa shartnomalarida quyidagilar nazarda tutilishini ta‘minlash:

- xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta‘minlash majburiyatlarini tashkilotlarning va ular tarkibiy bo‘linmalarining vakolatli shaxsi zimmasiga yuklatish;

- ishga qabul qilish va xizmat bo‘yicha ko‘tarishda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni yaratish;

- xotin-qizlar va erkaklar mehnatiga haq to‘lashda notenglikni bartaraf etish.

216. Jamoa shartnomalarida ayollarga imtiyozlar berish, ular uchun ma‘naviy va moddiy qo‘llab-quvvatlash choralari qo‘llash masalalarini nazarda tutish, shu jumladan:

- homiladorlik va tug‘ish ta‘tillari kunini uzaytirish;

- bolali ayollarga moddiy yordam ko‘rsatish va qisqartirilgan ish vaqtini o‘rnatish;

- ayollar xohishiga ko‘ra ikki yoshgacha farzand parvarishlash uchun ta‘til berish va shu davr uchun qonunchilikda belgilangan tartibda nafaqa to‘lash;

- 2 yoshgacha farzandi bor ayollar o‘z xohishiga ko‘ra to‘liqsiz ish vaqti asosida ishlash, bunda ularning nafaqa olish huquqini saqlab qolish.

- qaramog‘idagi 2 yoshdan 3 yoshgacha bo‘lgan bolani parvarishlash ta‘tilida bo‘lgan ayollarga moddiy yordam ko‘rsatib borish;

- uch yoshga to‘lmagan bolalari bor ayollarga 1 soatga qisqartirilgan ish kuni belgilash.

“O‘z kimyosanoat” AJ tizimidagi korxonalarining moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda, asosiy ishidan tashqari ijtimoiy-ma‘naviy muhitni sog‘lomlashtirish, xotin-qizlarning huquq va manfaatlarini himoya qilish, oila va xotin-qizlar bilan ishlaydigan xodim uchun lavozim maoshi (tarif stavkasi)ga 20% foiz miqdorida qo‘shimcha to‘lov o‘rnatish.

217. Jamoa shartnomalarida ayollar va yoshlarga imtiyozlar berish, ular uchun ma‘naviy va moddiy qo‘llab-quvvatlash choralari qo‘llash masalalarini nazarda tutish, shu jumladan:

homiladorlik va tug‘ish ta‘tillari kunini uzaytirish;

bolali ayollarga moddiy yordam ko‘rsatish va qisqartirilgan ish vaqtini o‘rnatish;

ta‘lim muassasalari bitiruvchilariga mehnat munosabatlari sohasida qo‘shimcha imtiyozlar o‘rnatish;

xotin-qizlarning jismoniy faolligini oshirish uchun zarur shart-sharoitlar yaratish, xotin-qizlar uchun sayohatlarni tashkil etib borish.

XIV. YOSHLAR UCHUN QO‘SHIMCHA IMTIYOZ VA KAFOLATLAR.

218. Korxonalar faoliyatida yosh mutaxassislarning samarali ishtirokini ta‘minlash, shuningdek yoshlarni ijtimoiy himoyalash masalalarini hal qilish borasida quyidagilarni amalga oshirish:

- boshqaruv salohiyatiga ega bo‘lgan iqtidorli yosh xodimlarni tarkibiy bo‘linmalar rahbarlari va saylanma kasaba uyushma organlari rahbarlari lavozimlari zahiralarga qabul qilish amaliyoti kengaytirilishiga ko‘maklashish;

- yoshlar bilan ishlash komissiyalarini tuzish va ularning faoliyatlarini muvofiqlashtirib borish;

- “Ustoz – shogird” tizimini keng joriy etish va ta’lim muassasalarini bitirib yangi ishga qabul qilingan yoshlarni malakali va tajribali murabbiylarga biriktirib qo’yish hamda qo’nimligini ta’minlash;

- yosh xodimlar, mutaxassislar va boshqalar o’rtasida kasb mahorati bo’yicha tanlovlar o’tkazish;

- yosh oilalar a’zolari bo’lgan xodimlarga har tomonlama yordam ko’rsatish.

219. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Yoshlar ma’naviyatini yuksaltirish va ularning bo’sh vaqtini mazmunli tashkil etish bo’yicha beshta muhim tashabbus” dasturlaridan kelib chiqib, yoshlar va xotin-qizlar manfaatlarini himoya qilish, jumladan:

ishlayotgan yoshlar faoliyatidagi, oliy va kasb-hunar ta’lim muassasalari talabalarida salbiy holatlarni, jumladan ertangi kunga ishonch so’nishining oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan minnatdorlik hissini uyg’otish maqsadida yoshlar o’rtasida madaniy-ma’rifiy, jismoniy tarbiya va sport tadbirlarini amalga oshirish;

turli xil o’quvlar o’tkazish orqali yoshlarning xorijiy til, kompyuter savodxonligi hamda zamonaviy bilimlarni mukammal egallashlariga ko’maklashish, ular orasidan salohiyatli yoshlarni tanlab olgan holda kadrlar zaxirasini shakllantirish (BJK-91 b).

220. Korxonalarda jamoa shartnomalari orqali yoshlar uchun Mehnat kodeksida ko’zda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta’minlash:

a) o’n sakkiz yoshga to’lmagan xodimlar uchun (MK 129, 218, 227, 228, 230, 232, 341, 343, 360, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422-m.);

b) ishni ta’lim bilan birga qo’shib olib borayotgan xodimlar uchun (MK167, 227, 228, 383, 384, 385, 386, 387-m.);

v) ta’lim muassasasini bitirgan xodimlar uchun (MK 96, 129, 161, 167, 289-m).

221. Qonun hujjatlariga binoan va mazkur Shartnoma maqsadlari uchun O‘zbekiston Respublikasining 14-sentabr 2016-yildagi № O‘RQ-406-sonli “Yoshlarga oid davlat siyosati to’g’risida”gi Qonuni bilan belgilangan “yoshlar”, “yosh oila”, “yosh mutaxassis” tushunchalaridan foydalanib quyidagilarni amalga oshirish:

-amaliyot o’tashga biriktirilgan ta’lim muassasalari bitiruvchilariga moliyaviy imkoniyatlardan kelib chiqib, bir martalik moddiy yordam ko’rsatish;

-ishga qabul qilingan yosh mutaxassislar bilan mehnat shartnomalari tuzilishini, ularni jamoa shartnomalari bilan tanishtirilishini ta’minlash.

222. Kasb-hunar kolleji va texnikumlari bitiruvchilarining to’liq bandligini ta’minlashga erishish hamda ish qo’nimsizligi bo’yicha muntazam monitoring olib borish.

223. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 5-iyuldagi “Yoshlarga oid davlat siyosati samaradorligini oshirish va O‘zbekiston yoshlar ittifoqining faoliyatini qo’llab-quvvatlash to’g’risida”gi PF-5106-son Farmoni va 2017-yil 18-iyuldagi “O‘zbekiston yoshlar ittifoqini takomillashtirishga doir chora-tadbirlar to’g’risida”gi PQ-3138-son qaroriga muvofiq, O‘zbekiston yoshlar ittifoqi “O‘zkimyosanoat” AJ tizimidagi korxonalarda yoshlar manfaatlarining haqiqiy himoyachisi bo’lishiga erishish maqsadida:

“O‘zkimyosanoat” AJ tizimidagi korxonalarining moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda asosiy ishidan tashqari jamoat ishlari bilan shug’ullanayotgan yoshlar ittifoqining vakili uchun lavozim maoshi (tarif stavkasi)ga 20% foiz miqdorida qo’shimcha to’lov o’rnatish.

224. Jamoa shartnomalarida yoshlarga imtiyozlar berish, ular uchun ma'naviy va moddiy qo'llab-quvvatlash choralarini qo'llash masalalarini nazarda tutish, shu jumladan: uzoq muddat foydalaniladigan tovarlar xarid qilish, uy-joy qurilishi, shuningdek safarbarlik chaqiruvi zaxirasida xizmatni o'tashga haq to'lash uchun yosh xodimlarga foizsiz ssudalar berish.

225. Ish beruvchi tomonidan xodimlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish (MK 367-m)

226. Kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirishdan o'tish chog'ida xodimlar ta'lim tashkilotida belgilangan qoidalarga rioya etishi, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish natijalarini ish beruvchiga taqdim etishi shart (MK 370-m.).

XV.MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH.

227. Kelishuvchi tomonlar, ijtimoiy sheriklik prinsiplarini tan olgan holda, tarmoq kelishuvi va jamoa shartnomalari bajarilishida yuzaga kelgan har qanday nizolarning oldini olish choralarini ko'rishni o'z zimmasiga oladilar.

228. Mehnat nizolari komissiyasi o'z faoliyatini qonun hujjatlari va O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi, O'zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi tomonidan tasdiqlangan (12-yanvar 2015-yildagi, 20-66 sonli, 15-yanvar 2015-yildagi, 01-SP), Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan kelishilgan tavsiyalarga asosan hamda O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida belgilangan tartibda hal etiladi.

XVI.IJTIMOY MULOQOT VA IJTIMOY SHERIKLIKNI RIVOJLANTIRISH.

Taraflar, ijtimoiy-mehnat munosabatlari sohasidagi muammolarni madaniyyo'l bilan hal etish uslubi hisoblangan ijtimoiy muloqot g'oyasiga sodiqligini e'lonqilib, o'z zimmalariga quyidagi majburiyatlarni oladilar:

229. Dolzarb ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni muhokama qilish uchun kasabauyushmalari faollari va ish beruvchilarning vakillaribilan davra suhbatlarini tashkil etib borish.

230. Xalqaro mehnat tashkilotining "Birlashmalar erkinligi va kasabauyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risida"gi 87-sonKonvensiyasiga muvofiq tashkilotlarda xodimlar vakillarining erkin faoliyatko'rsatishi uchun sharoitlar yaratishga ko'maklashish.

231. Kichik biznes tashkilotlarida ijtimoiy-mehnat munosabatlarini jamoashartnomalari asosida tartibga solish amaliyotini kengaytirishga yordam berish.

232. Yagona muzokara jarayonini tatbiq qilish maqsadida quyidagilarni tavsiya etish:

tarmoq jamoa kelishuvini - tegishli yilning yanvar oyidan, korxonatashkilot, muassasalarda jamoa shartnomalarini esa - mart oyidan kechiktirmaytuzishni;

tarmoq jamoa kelishuvi va jamoa shartnomalarini bajarish yakunlarini kasabauyushmalari va ish beruvchilar tashkilotlarining qo'shma majlislarida, shuningdek,mehnat jamoalari umumiy yig'ilish (konferensiya)larida tegishli yilning1-apreldan kechiktirmasdan ko'rib chiqilishini.

233. Kasaba uyushmalarining qarorlar qabul qilish jarayonidagi ishtirokinita'minlash maqsadida quyidagilarni tavsiya etish:

Respublika kengashi raisining “O‘zkimyosanoat” AJ boshqaruvining kengaytirilgan yig‘ilishlarida ishtirok etishi;

boshlang‘ich kasaba uyushmasi tashkiloti rahbarlarini korxonalarining boshqaruvorganlariga kiritilishi.

234. Xorijiy investitsiyalar ishtirokidagi korxonalar ish beruvchilariga kasaba uyushmasi tashkilotini tuzish va bu bilan ishlovchi xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy hamda huquqiy manfaatlarini himoya qilish.

235. Xodimlarning yozma arizalari mavjud bo‘lganda kasaba uyushmasining tegishli hisobvarag‘iga xodimlarning ish haqidan ushlab qolingan kasaba uyushmasiga a‘zolik badallari o‘z vaqtida o‘tkazilishini ta‘minlash.

236. Kelishuvning amal qilishi, vakillar ushbu kelishuvni tuzgan xodimlar va ish beruvchilarga nisbatan tatbiq etiladi. Mehnatga haq to‘lashni narxlarning o‘zgarishlaridan, inflyatsiya darajasidan, narx-navo o‘zgarishi bilan ish haqi ham o‘zgaradi. (MK 85-m.)

237. Jamoa shartnomalarda qonunchilikka zid kelmaydigan mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy masalalarga doir qoidalar kiritiladi. (MK 90-m.)

238. Kasaba uyushma tashkilotining o‘z faoliyatini davom ettirish maqsadida tekin foydalanish uchun yig‘ilishlar o‘tkazish uchun majlislar zalini, zarur bo‘lganda binodan omborxonaga uchun xona ajratish (hujjatlarini, kerakli uskunalar, kanstovarlarni saqlash uchun), (ofis jihozlari va aloqa, shu jumladan? Internetga kirish), mebel, isitish, yoritish, tozalash va xavfsizlik, zarur transport vositalari ta‘minlash uchun.

XVII. KORXONALARNI XUSUSIYLASHTIRISHDA XODIMLAR MANFAATINI HIMOYALASH

239. “O‘zkimyosanoat” AJ mehnat jamoalari a‘zolarining huquq va manfaatlarini maksimal darajada ta‘minlanishini inobatga olgan holda O‘zbekiston Respublikasining amaldagi qonunlari va me‘yoriy hujjatlariga muvofiq tarmoq tizimidagi korxonalarni xususiylashtirish va davlat tasarrufidan chiqarish dasturini amalga oshirilishini ta‘minlaydi.

240. Mehnat jamoasiga tegishli bo‘lgan aksiyalar aksiyadorlar umumiy yig‘ilishi tomonidan tasdiqlangan Nizomga asosan taqsimlanadi.

241. Xususiylashtirilayotgan korxonaga mehnat jamoasi a‘zolariga beriladigan imtiyozlar Davlat tasarrufidan chiqarish va xususiylashtirish to‘g‘risidagi qonun asosida amalga oshiriladi.

Aksiyalar uchun haq to‘lash tartibini davlat mulkini tasarruf etishga vakolat berilgan organ belgilaydi.

Davlat korxonalarini xususiylashtirilayotganda uning yangi egalari (ish beruvchilar) qonunchilik asosida, yangi jamoa shartnomasi tuzilguniga qadar ilgari tuzilgan jamoa shartnomaning barcha holatlariga rioya etishga majburlar.

XVIII. KELISHUVNING AMAL QILISHI, UNI AMALGA OSHIRISH MEXANIZMI VA BAJARILISHI UCHUN TARAFLARNING JAVOBGARLIGI.

“O‘zkimyosanoat” AJ boshqaruvi va Respublika kengashi:

242. Mazkur kelishuv 2024-2026-yillar uchun tuzilgan bo‘lib, navbatdagisi qabulqilingunga qadar amalda bo‘ladi. Kelishuv tarmoq tizimidagi korxonalar va tashkilotlarda amal qiladi.

243. Mazkur kelishuvning bajarilishini nazorat qilishni tomonlarning vakillari amalga oshiradi.

244. Zaruriyatga qarab, lekin kamida yilda bir marta kelishuvning bajarilishini Qo‘shma yig‘ilishlarda muhokama qilib boradi, ushbu masala bo‘yicha “O‘zkimyosanoat” AJ tarkibidagi korxonalar va tashkilotlar rahbarlarining hisobotlarini eshitadi.

245. Kelishuvda ko‘zda tutilgan tadbirlarning o‘z vaqtida bajarilishini nazorat qiladi, kamchiliklar va tadbirlarni bajarmaslik faktlari aniqlanganda taraflarni xabardor qiladi va kamchiliklarni bartaraf qilish bo‘yicha tegishli choralar ko‘rilishini talab qiladi.

246. Kelishuv bajarilishining yil yakuni to‘g‘risidagi axborot Ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha ikki tomonlama komissiya tomonidan tayyorlanadi va “O‘zkimyosanoat” AJ boshqaruvi hamda Respublika kengashi Ijroiya qo‘mitasi vakillari ishtirokida muhokama qilinadi.

247. Kelishuvni bajarishda taraflar o‘rtasida yuzaga kelgan bahsli masalalar kelishuv komissiyasi tomonidan hal qilinadi.

248. Mehnat qonunchiligi buzilishiga yo‘l qo‘ygan mansabdor shaxslar ustidan sud organlariga murojaat qilishdan oldin, uning yuqori organi bilan qonun buzilish holatini bartaraf etish chorasini ko‘rish.

249. Taraflar tarkibiy tuzilishida o‘zgarishlar yoki qayta tuzilishlar yuz bergan holda, tegishli organlar ularning huquqiy vorislarini aniqlaydilar va vorislar ushbu kelishuvni bajarishga majburlar.

250. Mazkur Kelishuv imzolanganidan so‘ng Taraflar kelishuvda belgilangan vazifalarning to‘liq amalga oshirilishini ta‘minlash maqsadida o‘zlarining quyi korxonalar va tashkilotlariga yetkazishni ta‘minlaydilar.

251. Kelishuvning bajarilishi bo‘yicha javobgarlik “O‘zkimyosanoat” AJ boshqaruvi raisi va Respublika kengashi raisi hamda kelishuvdagi muayyan tadbirlar bajarilishi uchun mas‘ul bo‘lgan mansabdor shaxslar zimmasiga yuklatiladi.

252. Mazkur Kelishuv imzolangan kundan boshlab kuchga kiradi va kelgusi kelishuv imzolanganunga qadar amal qiladi.

Kelishuv 2024yil “ 27 ” mart Toshkent shahrida tuzildi.

**“O‘zkimyosanoat” aksiyadorlik jamiyati
boshqaruv raisi v.b.**

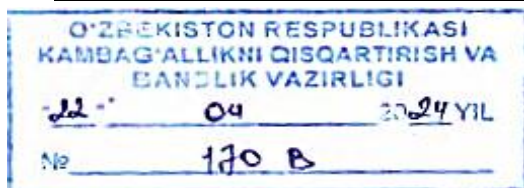
**Kimyo va farmatsevtika sanoati
xodimlari kasaba uyushmasi
Respublika kengashi raisi**

_____ **T.R.Muxamedjanov**

_____ **N.A.Alimdjanova**

ilova 1

№	Наименование профессий рабочих		Диапазон квалификационных разрядов
	МУЖСКОЕ НАЗВАНИЕ ДОЛЖНОСТИ	ЖЕНСКОЕ НАЗВАНИЕ ДОЛЖНОСТИ	
1.	Садовник	Уборщик (ца) производственных помещений	1-2



2.	Плотник	Швея	2-6
3.	Сторож	Вахтёр	1-3
4.	Грузчик	Укладчик-упаковщик(ца)	4
5.	Такелажник	Лаборант(ка) химического анализа	2-5
6.	Оператор котельной	Телефонист (ка) междугородной телефонной связи	2-6

7.	Рабочий производственных бань (душевых)	Пробоотборщик(ца)	1-3
8.	Разнорабочий	Цветочница	1-3
9.	Машинист погрузочно – доставочной машины	Машинист(ка) по стирке и ремонту спецодежды	1-6
10.	Ламповщик	Дворник(ца)	1-2
11.	Машинист конвейера	Весовщик(ца)	1-2
12.	Машинист насосных установок	Оператор стиральных машин	2-5

MUNDARIJA

№	BO‘LIMLAR	BET
I.	UMUMIY QOIDALAR.	1
II.	ISHLAB CHIQRISH VA IQTISODIY FAOLIYATNI TASHKIL ETISH. ISH BERUVCHINING MAJBURIYATLARI.	2
III.	MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI.	3
IV.	ISH VAQTI VA DAM OLIH VAQTI.	6
V.	MEHNATGA HAQ TO‘LASH.	10
VI.	MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIYENASI..	14
VII.	MEHNAT INTIZOMI.	17
VIII.	IJTIMOIIY IMTIYOZ VA KAFOLATLAR.	18
IX.	KASABA UYUSHMA TASHKILOTI VA KASABA UYUSHMA FAOLLARINING HUQUQIY KAFOLATLARINI TA‘MINLASH.	21
X.	RESPUBLIKA KENGASHINING MAJBURIYATLARI.	23
XI.	MADANIY-MA‘RIFIY ISHLAR, JISMONIY TARBIYAVA SPORTNI OMMALASHTIRISH VA ULARNING OILAA‘ZOLARINI SOG‘LOMLASHTIRISH.	25
XII.	TARAFLARNING BIRGALIKDAGI MAJBURIYATLARI.	25
XIII.	AYOLLARGA VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG‘UL SHAXSLARGA BERILADIGAN QO‘SHIMCHA KAFOLATLAR.	27
XIV.	YOSHLAR UCHUN QO‘SHIMCHA IMTIYOZ VA KAFOLATLAR.	28
XV.	MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH.	29
XVI.	IJTIMOIIY MULOQOT VA IJTIMOIIY SHERIKLIKNI RIVOJLANTIRISH.	30
XVII.	KORXONALARNI XUSUSIYLASHTIRISHDA XODIMLAR MANFAATINI HIMOYALASH.	31
XVIII.	KELISHUVNING AMAL QILISHI, UNI AMALGA OSHIRISH MEXANIZMI VA BAJARILISHI UCHUN TARAFLARNING JAVOBGARLIGI.	31
	ILOVA	33