

**«ДОРИ-ДАРМОН» АКЦИЯДОРЛИК КОМПАНИЯСИ ВА
ЎЗБЕКИСТОН СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ ХОДИМЛАРИ КАСАБА
УЮШМАСИ РЕСПУБЛИКА КЕНГАШИ ИЖРОИЯ ҚЎМИТАСИ
ҚЎШМА ҚАРОРИ**

Тошкент шаҳри

**«Дори-Дармон» Акциядорлик Компанияси ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасидаги 2020-2022
йиллар учун тузилган икки томонлама Тармоқ келишувининг 2022 йилда
бажарилиши ҳамда 2023-2025 йилларга тузилган Тармоқ жамоа келишувини
тасдиқлаш тўғрисида**

«Дори-Дармон» Акциядорлик Компанияси ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасидаги 2020-2022 йиллар
учун тузилган икки томонлама Тармоқ келишувининг 2022 йилда бажарилиш
яқунлари тўғрисидаги ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама
комиссияси баённомасини ҳамда 2023-2025 йилларга мўлжалланиб икки
томонлама тузилган Тармоқ жамоа келишуви лойиҳасини муҳокама қилиб,
«Дори-Дармон» Акциядорлик Компанияси ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгашининг Ижроия қўмитаси **қ а р о р**
қ и л а д и:

1. 2020-2022 йиллар учун тузилган икки томонлама Тармоқ келишувининг
2022 йилда бажарилиши тўғрисидаги Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки
томонлама комиссия баённомаси ахборот учун қабул қилинсин (1-илова).

2. «Дори-Дармон» Акциядорлик Компанияси ва Ўзбекистон Соғлиқни
сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида ижтимоий-
иқтисодий ва меҳнат муносабатлари бўйича 2020-2022 йилларга тузилган Тармоқ
келишувининг 2022 йилда бажарилиши қониқарли деб топилсин.

3. «Дори-Дармон» Акциядорлик Компанияси ва Ўзбекистон Соғлиқни
сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши билан биргаликда
ижтимоий-иқтисодий ва меҳнат муносабатлари бўйича 2023-2025 йилларга
мўлжалланиб икки томонлама тузилган Тармоқ жамоа келишуви лойиҳаси
тасдиқлансин (2-илова).

4. «Дори-Дармон» Акциядорлик Компанияси билан Ўзбекистон Соғлиқни
сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгашига ушбу келишувни
амалда тадбиқ этилишини таъминлаш вазифаси юклатилсин.

5. «Дори-Дармон» Акциядорлик Компаниясининг тегишли бошқарма ва
бўлимлари раҳбарлари, Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси
Республика Кенгашининг ҳудудий кенгашлари раисларига:

мазкур Тармоқ жамоа келишувининг бажарилишини назорат қилиш ва
амалда тадбиқ этилишини таъминлаш;

корхона ва ташкилотларда жамоа шартномасини тузишда амалий ва услубий
ёрддам кўрсатиш вазифалари юклатилсин.

6. Тармоқ жамоа келишувини имзолаш ваколати «Дори-Дармон» Акциядорлик Компанияси Бошқарув раиси У.С.Салихбаева ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши раиси Ф.Р.Ханапияевга топширилсин.

7. «Дори-Дармон» Акциядорлик Компанияси таркибига кирувчи корхона ва ташкилотлар иш берувчилари иктисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда касаба уюшма ташкилотлари билан биргаликда 2023-2025 йилларга мўлжалланган Тармоқ жамоа келишувининг ижросини жойлардаги тегишли жамоа шартномалари орқали амалга оширсин.


8. «Дори-Дармон» Акциядорлик Компанияси таркибидаги барча ташкилот ва муассасаларда тузилган жамоа шартномаларнинг 2022 йилда бажарилишига бағишланган йиғилиш(конференция)ларни жорий йилнинг 1 май кунигача ўтказиш вазифаси топширилсин.


9. Тармоқ жамоа келишуви тарафлар томонидан имзолангандан сўнг, Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигининг Давлат меҳнат инспекциясига хабардор қилиш тартибида рўйхатга олиш учун тақдим этилсин.


10. Мазкур қўшма қарорнинг бажарилишини назорат қилиш «Дори-Дармон» Акциядорлик Компанияси Бошқарув раиси У.С.Салихбаева ҳамда Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши раиси Ф.Р.Ханапияев зиммаларига юклатилсин.


“Дори-Дармон” Акциядорлик
Компанияси Бошқарув раиси

Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмаси
Республика Кенгаши раиси


У.С.Салихбаева
2023 йил 28 апрель
11-131357 - сон




Ф.Р.Ханапияев
2023 йил 28 апрель
10-2700 - сон



ЎЗБЕКИСТОН RESPUBLIKASI
KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH VA
BANDLIK VAZIRLIGI
"02" 06 2023 йил
№ 110 B

**«Дори-Дармон» Акциядорлик Компанияси билан Ўзбекистон Соғлиқни
сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида
2023-2025 йиллар учун мўлжалланган**

ТАРМОҚ ЖАМОА КЕЛИШУВИ

Мазкур Тармоқ жамоа келишуви (келгусида - “Жамоа келишув” деб юритилади) “Дори-Дармон” Акциядорлик Компанияси (келгусида – “Компания” деб юритилувчи) билан Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши (келгусида — “Республикаси Кенгаши” деб юритилувчи) ўртасида тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартларини ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимлари учун ижтимоий кафолатларни белгилаш мақсадида тузилган.

I. Умумий қоидалар

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

1.2. Жамоа келишув Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Меҳнат Кодекси (келгусида – “МК”), “Ижтимоий шериклик тўғрисида”ги “Аҳоли бандлиги”, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”, “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги, “Жамоатчилик назорати тўғрисида”ги Қонунлари, Тармоқ касаба уюшмаси Устави, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси, Ўзбекистон Иш берувчилар конфедерацияси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалаларга оид тузилган “Бош келишув” (бундан кейин матнда “БК”)га ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида ишлаб чиқилган бўлиб, ундаги шартлар ушбу келишувни тузган ходимлар ва иш берувчиларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ва имтиёзларининг минимал даражасини кафолатлайди.

1.3. Жамоа келишуви 2023-2025 йилларга тузилиб, тарафлар томонидан имзолангандан сўнг 2023 йил 1 майдан кучга киради. Жамоа келишуви ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия томонидан жамоа келишуви тарафларига, шунингдек хабардор қилиш тартибида рўйхатга олиш учун Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигига юборилади.

Жамоа келишувининг кучга кириши уни хабардор қилиш тартибида рўйхатга олиш фактига боғлиқ бўлмайди. Кўрсатилган муддат тугагач, жамоа келишуви тарафлар янгисини тузгунига ёки амалдаги жамоа келишувига ўзгартиш ва қўшимчалар киритгунига қадар бўлган даврда амал қилади. Жамоа келишувининг амал қилиш муддати тугагунига қадар тарафлар уни узайтириши мумкин.

1.4. Ушбу жамоа келишуви келишувни тузган ходимлар ва иш берувчиларга нисбатан татбиқ этилади.

Муассасаларда ушбу Жамоа келишуви асосида жамоа шартномалари тузилади. Жамоа шартномалари бандларида белгиланган имтиёзлар ушбу келишувда белгиланган имтиёзлардан кам бўлишига йўл қўйилмайди.

Жамоа шартномаларида мазкур Жамоа келишувида белгиланган имтиёзлардан кам ёки зид бўлган имтиёзлар белгиланганда ушбу Жамоа келишувида белгиланган имтиёзлар устунликка эга бўлади. (МК 244-модда)

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

1.6. Тармоқ иш берувчилари томонидан ходимларнинг ёзма розилиги билан касаба уюшма аъзоларининг иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловлар (асосий ва ўриндошлик иш ўрнидан қатъий назар)дан 1 фоиздан кам бўлмаган аъзолик бадалларини муассаса бухгалтерияси орқали пул ўтказиш йўли билан касаба уюшма ташкилотлари ҳисоб рақамига ўтказиб берилиши таъминланади.

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

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

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

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

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

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

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

иш берувчи асосий ишдан озод этилмаган ҳолда корхона касаба уюшма қўмитаси раиси лавозимига, қўмита аъзолигига сайланган ходимларнинг юқори касаба уюшма ташкилотлари томонидан ташкил этилаётган ўқувлар, маданий-маърифий ва спорт йўналишидаги тадбирларда иштирок этишлари билан боғлиқ қисқа муддатли (бир ҳафтагача) хизмат сафари харажатларини (бориш ва келиш, сутқалик харажатлар, меҳмонхонада яшаш ва ҳ.к) корхона ҳисобидан қоплаш;

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

иш берувчилар томонидан касаба уюшма органларига сайланган ходимларга (қўмита аъзоларига) муассаса ходими сифатида жазо тайинлашда шу органнинг олдиндан розилигини олмасдан, касаба уюшмаси ташкилоти раҳбари (раиси)га тегишли касаба уюшмалари бирлашмасининг олдиндан розилигини олмай туриб интизомий жазо тайинланишига йўл қўйилмайди.

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

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

1.12. Корхоналарда меҳнат қонунчилиги бузилишига йўл қўйган иш берувчилар томонидан мазкур қонун бузилиши бартараф этилмаган ҳолларда, суд органларига мурожаат қилишдан олдин, корхоналарнинг юқори органлари билан ижтимоий шериклик ва мулоқот асосида мазкур қонун бузилиши бартараф этиш чоралари кўрилади.

1.13. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган Конвенцияларига оғишмай риоя этилишини таъминланади.

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

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

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

1.17. Жамоавий музокараларда иштирок этиш билан боғлиқ бўлган барча харажатлар қуйидаги тартибда компенсация қилинади:

жамоавий музокараларда, жамоа келишуви, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлашда иштирок этадиган шахслар асосий ишидан тарафларнинг келишуви билан белгиланадиган муддатга, ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда озод этилади,

II. Меҳнат шартномаси, бандлик кафолатлари

Компаниянинг мажбуриятлари:

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

2.2. Асоссиз иш жойларини қисқартиришга йўл қўймаслик:

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

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

МКнинг 98-моддасига асосан ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш деб қуйидаги ҳоллар тан олинади:

а) ходимларининг сони йигирма нафар ва ундан ортиқ бўлган ҳар қандай ташкилий-ҳуқуқий шаклдаги ташкилотни (унинг алоҳида бўлинмасини) тугатиш;

б) ходимлар сонининг (штатининг) қуйидаги миқдорда:

ўттиз календарь кун ичида эллик нафар ва ундан ортиқ ходимнинг;

олтмиш календарь кун ичида икки юз нафар ва ундан ортиқ ходимнинг;

тўқсон календарь кун ичида беш юз нафар ва ундан ортиқ ходимнинг қисқариши.

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

Меҳнат Кодекси талаблари бажарилишини таъминлаш;

малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда ходимлар билан имзоланган меҳнат шартномаларини иш берувчи ташаббуси билан бекор қилинишида МКнинг 167-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларида белгиланганидан ташқари бошқа афзалликларни инобатга олинишини жамоа шартномаларида алоҳида белгилаб қўйиш;

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

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

вақтинча ва ўриндошлик лавозимида ишлаётганлар сонини чеклаш;

ходимларга уларнинг хоҳишига кўра ҳақ тўланмайдиган таътиллар бериш;

ишда қолиш афзалликларига эга бўлган ходимлар тоифаларини аниқлаш.

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

2.5. Ходимларни вақтинча бошқа ишга ўтказишда (ходимнинг ўзи ёки иш берувчининг ташаббуси билан) узрли сабаблар ва ишлаб чиқариш зарурияти деб эътироф этиладиган ҳолатлар рўйхати ҳамда уларнинг меҳнатига ҳақ тўлашни МКнинг тегишли моддалари талабларига риоя қилинган ҳолда жамоа шартномалари орқали белгиланган тартибда амалга оширилишини таъминлаш.

2.6. Ходимларни дам олиш ва байрам кунларида ишга жалб қилиш МКнинг 209, 211-моддалари талабларига риоя қилинган ҳолда жамоа шартномалари орқали белгиланган тартибда амалга оширилишини таъминлаш.

2.7. Бандлик бўйича ҳудудий дастурларга киритилган корхоналарда ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларни ишга жойлаштириш учун ишловчилар умумий сонининг 10% дан кам бўлмаган миқдорда (шу жумладан ногиронлар учун 3% дан кам бўлмаган миқдорда) кўшимча иш жойларининг яратилишини таъминлаш.

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

2.9. Тармоқда яширин ишсизлик ҳолатига йўл қўйилмайди.

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

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

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

2.13. МКнинг 164-моддасига асосан, ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун жамоа шартномасида касаба уюшмаси кўмитасининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, меҳнат шартномасини бундай розиликсиз бекор қилишга йўл қўйилмайди.

2.14. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга розилик сўраб киритилган тақдимнома касаба уюшма кўмитасида Республика Кенгаши Ижроия кўмитасининг 2022 йил 10 августдаги 7-7-сонли қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси органларида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби” асосида кўриб чиқилиши таъминланади.

2.15. Тармоқда ходимларига иш берувчининг маблағлари ҳисобидан ишдан бўшатиш нафақасини тўлашда МКнинг 173-моддаси 3-қисмида белгиланган ишдан бўшатиш нафақасининг миқдорига таъсир кўрсатадиган иш стажига Компания тизимидаги муассасалардаги иш стажи ҳисобга олинади, шунингдек иш берувчининг таклифи билан ишга кирган ходимларнинг иш стажига ходим илгари меҳнат қилган ташкилотда ишлаган вақти ҳам ҳисобга олинади.

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

2.17. Коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи

шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.

2.18. Меҳнат жамоаларида ижтимоий вазиятни осойишта бўлишига ёрдамлашиш, ҳуқуқий масалалар бўйича бепул маслаҳатлар бериш. Республика Кенгаши қошида “Ишонч телефони”нинг мунтазам ишлашини таъминлаш.

2.19. Қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёхуд ташкилот уставида (низомида) белгиланган ҳолларда ва тартибда якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар меҳнат шартномасига асосан қуйидагилар натижасида юзага келади:

лавозимга сайланиш ёки тегишли лавозимни эгаллаш учун танловдан ўтиш (Танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимлар рўйхати ва ушбу лавозимларга танлов ўтказиш тартиби жамоа шартномаларида келтирилади.);

лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш;

ваколатли давлат органлари томонидан ишга юбориш;

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятига бўлган ҳуқуққа доир тасдиқнома бериш;

ота-онанинг ҳар иккисининг ёки ота-онадан бирининг (ота-онанинг ўрнини босувчи шахснинг) розилиги;

иш берувчининг зиммасига меҳнат шартномасини тузиш мажбуриятини юклатиш тўғрисидаги суд қарорини қабул қилиш;

шахсий меҳнатдан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ва фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома асосида юзага келган муносабатларни суд томонидан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш. (МК 28-модда)

2.20. МКнинг 129-моддасида номлари келтирилган ходимлар тоифаларидан ташқари жамоа шартномасида ва иш берувчининг ички ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ходимларга ҳам ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмаслиги мумкин.

2.21. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномасида назарда тутилган ҳолларда ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра ишни давом эттираётганда иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир. (МК 136-модда)

2.22. Компания Республика Кенгаши билан ҳамкорликда ходимлар, иш берувчилар, касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қонунчилиги бўйича ҳуқуқий саводхонлигини ошириш мақсадида ўқув-семинарлар ташкил этади. (БЖК 28-банд)

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

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

III. Иш вақти ва дам олиш вақти

Компаниянинг мажбуриятлари:

3.1. Бир ҳафталик иш вақтининг белгиланган нормал муддати 40 соатдан ортиқ бўлмаслиги керак. Сменада (навбатда) туриб ишлайдиган ходимларнинг иш вақти, иш вақтини жамлаб ҳисоблаш амалга оширилган ҳолда смена графигига мувофиқ аниқланади. Бунда МКнинг 199-моддаси талабларига риоя этилади.

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

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

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

3.4. Ходимни унинг розилиги билангина ишдан ташқари вақтларда ишга жалб қилиш. Бунда иш сменаси 12 соатдан ортиқ бўлган ишчиларни, оғир ва зарарли меҳнат шароитларида ишлаётган ходимларни ва 18 ёшга тўлмаган шахсларни ишдан ташқари вақтда ишга жалб қилмаслик. (МК 189-моддаси).

3.5. Ишдан ташқари вақтларда ишга жалб қилинадиган ҳар бир ходим учун унинг йил давомида шундай ишларда ишлаган вақти 120 соатдан ошиб кетишига йўл қўймаслик. (МК 190-моддаси).

3.6. Корхоналарда имзоланаётган жамоа шартномаларига киритиш учун корхонанинг иқтисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда ходимларга ҳақ тўланадиган қўшимча таътиллار бериш тавсия этилади. (МК 219-моддаси).

3.7. МКнинг 228-моддасида кўрсатилган ходимлар тоифалари билан бирга қуйидаги ходимларга меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади:

- а) ижтимоий аҳамиятга молик касаллик бўйича ҳисобда турган ходимларга;
- б) бетоб оила аъзосини парваришлаган ходимларга.

3.8. МКнинг 242-моддасида кўрсатилган ходимлардан ташқари қуйидаги ходимларга (1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахслар, I ва II гуруҳ ногиронлари, ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаган аёллар)дан ташқари яна бетоб оила аъзосини парваришлаган шахсларга уларнинг хоҳишига кўра иш хақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда 14 календар кунга қадар таътил берилади:

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

3.9. Қуйидаги ҳолларда ходимларга бир марталик ҳақ тўланадиган ижтимоий таътил бериш:

- яқин қариндошлари (ота-онаси, турмуш ўртоғининг ота-онаси, турмуш ўртоғи, фарзандлари, туғишган ака-укалари ва опа-сингиллари) вафот этганда – 3 календарь кун;
- фарзанд туғилганда (отасига) – 1 календарь кун;
- фарзандларининг никоҳ тўйларида - 3 календарь кун;

- ходимнинг никоҳ тўйларида - 3 календарь кун;

Ижтимоий таътиллarning давомийлиги, шунингдек мазкур таътиллarning навбатдаги хар йилиги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киритилади.

3.10. Меҳнат таътиллarning умумий давомийлиги (қўшимча таътиллarning билан биргаликда) 56 календарь кундан ошиб кетиши мумкин эмас. Ушбу чеклов қонунчиликда назарда тутилмаган, жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида белгиланган меҳнат таътиллarninga нисбатан татбиқ этилмайди. (МК 220-моддаси).

3.11. Таътил бошланмасдан олдин охириги иш кунида таътил учун ҳақ тўланишини таъминлаш. (МК 233-моддаси).

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

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

3.13. Тармоқ ходимларига 21 календарь кунлик асосий меҳнат таътилига қуйидагича йиллик қўшимча таътил муддатларини белгилаш:

Бошқарув раиси, бошқарув раиси ўринбосари, департамент раҳбари, директорлар, бошқарув раиси ёрдамчиси, бош бухгалтер, бўлим бошлиқлари – камида 4 календарь кун;

бош бухгалтер муовини, бўлим бошлиқларининг ўринбосарлари, махсус ва иккинчи омборхона мудирлари, дорихона мудирлари, дорихона филиаллари мудирлари, – камида 2 календарь кун;

референт, бош, етакчи ва катта мутахассислар, бухгалтерия, режалаштириш, кадрлар, таъминот, савдо, фармацевтика назоратини ташкиллаштириш, маркетинг, логистика бўлими ва таҳлил лабораторияси ходимлари; махсус, иккинчи омборхона ва дорихона мудирлари ўринбосарлари, дорихона бўлими бошлиқлари, омборхона ва дорихона провизорлари, ҳамда омборхона ва дорихона фармацевтлари - камида 1 календарь кун.

3.14. Ходимга у битта ташкилотда ёки тармоқда ишлаган хар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган хар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади.

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

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

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

3.16. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан жамоа шартномасида назарда тутилган ҳолларда ходимнинг илтимосига кўра унга тўлиқсиз иш вақтини белгилаш. (МК 186-модда).

3.17. Ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил берилиши мумкин, бундай таътилнинг календарь йил давомидаги энг кўп давомийлиги 14 календарь кунга тенгдир. (МК 240-модда).

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

3.18. Қуйидаги ҳолларда иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра унга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериши шарт:

- а) пандемия билан боғлиқ карантин чекловлари амал қилаётган даврда;
- б) меҳнат таътили тугаган бўлсада чет эл сафаридан узрли сабабларга кўра қайтиш имкони бўлмаганда.

3.19. Ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлганида қисман сақланадиган иш ҳақининг миқдори унинг ўртача иш ҳақининг 50% дан кам бўлмаслиги керак. Бунда ходимнинг сақланиб қоладиган иш ҳақи миқдори қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас. Агар ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлган даврида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори оширилган бўлса, ушбу оширилишни ҳисобга олган ҳолда ходимга тегишли иш ҳақи миқдори қайта ҳисоб-китоб қилиниши керак.

3.20. МКнинг 226-моддасида назарда тутилган вақт даврларидан ташқари, йиллик асосий таътил ҳуқуқини берувчи иш стажига ва бир ташкилот ёки тармоқдаги ҳар йилги асосий меҳнат таътилини ва битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажини учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига жамоа келишувиде, шунингдек жамоа шартномасида ва ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа вақт даврлари киради.

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

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

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

- а) иш жойидан 5 километр ва ундан ортиқ масофада яшовчи шахслар;
- б) масофадан туриб ишлаш учун ўзининг техник ва ташкилий имкониятларига эга бўлган шахслар.

3.23. Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси бўйича ўз мажбуриятларини бажариши учун масофадан туриб ишловчи ходимларни зарур ускуналар, дастурий-техник воситалар, ахборотни ҳимоя қилиш воситалари ва бошқа воситалар билан таъминлаш тартиби ҳамда муддатлари, масофадан туриб ишловчи ходимлар томонидан бажарилган ишлар ҳақидаги ҳисоботларни топшириш тартиби ва муддатлари, масофадан туриб ишловчи ходимлар томонидан уларга тегишли бўлган ёки ижарага олинган ускуналар, ташкилий техника, дастурий-техник воситалар, алоқа воситалари, ахборотни ҳимоя қилиш воситаларидан ҳамда бошқа воситалардан фойдаланганлик учун компенсациянинг миқдори, уни тўлаш тартиби ва муддатлари, масофадан туриб ишлаш билан боғлиқ бошқа харажатларнинг ўрнини қоплаш тартиби Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги Низом билан тартибга солинади.

3.24. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 202-моддасида назарда тутилган даврлардан ташқари, ходимга дам олиш учун эмас, балки қуйидаги мақсадларда бериладиган, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этишнинг қуйидаги даврлари ҳам дам олиш вақтига кирмайди:

касаба уюшмаларининг сайлаб қўйиладиган органлари ишида, ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар фаолиятида иштирок этиш;

давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларининг қарорлари билан тузилган комиссиялар ишида иштирок этиш;

касаба уюшмалари томонидан ташкил этиладиган таълим, маданий-маърифий ва спорт тадбирларида иштирок этиш;

юқори касаба уюшмаси органига ҳисобот топшириш, йўлланмалар олиш;

касаба уюшмасининг уставида белгилаб қўйилган (Кўмита, Раёсат, Ижроия кўмита, Пленум йиғилишлари, давра суҳбатлари, семинарлар, конференциялар ва бошқа) тадбирларда иштирок этиш.

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

Иш берувчининг мажбуриятлари:

4.1. МКнинг 15-боби талабларига риоя қилинишини, нормал иш шaroитларида оддий ишларни бажариш чоғида иш вақтининг нормасини тўлиқ ишлаб берган ходимнинг малака талаб этмайдиган меҳнати учун қонунчиликда кафолатланган, Ягона тариф сеткасининг биринчи разрядига мувофиқ бўлган ойлик иш ҳақи миқдори меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланишини таъминлаш.

4.2. Меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг асосий қисми ва қўшимча қисми ўртасидаги мақбул нисбатни жамоа шартномаси воситасида ўрнатиш.

4.3. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тариф тизимидан тарифсиз тизимларига ўтишни тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгаши ёки унинг худудий кенгаши билан олдиндан келишиб олинанишини ҳамда ходимларнинг энг муҳим

самарадорлик кўрсаткичлари (КРІ)ни баҳолашга бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти сайланма органи вакиллари жалб этилишини таъминлаш.

4.4. Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармони билан белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан ва корхонанинг молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда, меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорларини қайта кўриб чиқиш, ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ва меҳнат сарфларини камайтириш.

4.5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 31 декабрь ПҚ-4939-сонли Қарорига биноан Касаба уюшмаси кўмитаси ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишни таъминлаб, уларнинг малака даражасини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи тўланиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатади.

4.6. Қуйидаги кафолатли қўшимча тўловлар амалга оширилиши шарт:

4.6.1. иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш чоғида бундай бекор туриб қолиш давом этган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланган, тариф ставкасини (маошни) тўлаши;

4.6.2. иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра ходим томонидан меҳнат нормалари, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари бажарилмаганда ходимнинг амалда ишлаб берган вақтига мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасини (маошни) сақлаб қолиши.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 281-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатли қўшимча тўловлардан ташқари иш берувчи ходимларга касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириши шарт.

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

4.8. Тунги вақтдаги (МК 188-моддасига асосан соат 22-00 дан то 6-00 гача) ишнинг ҳар бир соати учун бир ярим баравар миқдорда ҳақ тўлаш МКнинг 264-моддасига биноан.

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

4.10. Ўзбекистон Республикаси бўйлаб хизмат сафарлари учун тўланиладиган компенсациялар МКнинг 287-моддасига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида" 2022 йил 2 августдаги 424-сон қарорига асосан амалга оширилади.

4.11. Республика миқёсидаги хизмат сафарларида ходимларнинг суткалик харажатларини Республикада белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 10% дан кам бўлмаган миқдорларда қоплаш.

4.12. Ходимларнинг Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарлари ҳамда малака ошириши билан боғлиқ харажатлари учун тўланадиган

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

4.13. Иш берувчи томонидан иш ҳақини ва бошқа тўловларни тўлаш муддати бузилган тақдирда, уларни тўлов муддатидан кейинги кундан эътиборан то ҳақиқатда ҳисоб-китоб қилинган кунни ўз ичига олган муддатгача ҳар бир кечиктирилган кун учун Ўзбекистон Республикаси Марказий банкнинг ўша вақтда амалда бўлган қайта молиялаштириш ставкасидан келиб чиққан ҳолда фоизлар (пулли компенсация) билан бирга тўланишини давлат ва касаба уюшмалари меҳнат инспекциялари томонидан назоратга олинади. (МК 539, 540-модда).

4.14. Компания тизимидаги барча корхоналарда меҳнат меъёрлари, меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакли ва системаси, муддатлари, турли устамалар, мукофотлар, кўшимча ва компенсация тўловларининг аниқ миқдорлари жамоа шартномаларида белгилаб қўйиш.

4.15. Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини, иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажаришда ҳамда корхона манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда ана шу вазифаларни бажариш вақтида унинг ўртача иш ҳақини сақлаш.

4.16. Корхоналар раҳбарларига бевосита тармоқ тизимида амалий фаолият билан шуғулланаётган, фахрий унвон ва илмий даражага эга бўлган шахсларга нисбатан қуйидаги кўшимча тўловлар белгилаш ҳуқуқини бериш:

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

4.17. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик варақалари бўйича қуйидаги миқдорларда нафақа тўлаш:

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

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

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

коронавирус инфекцияси билан зарарланиши ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ота-оналар (улар ўрнини

босувчи шахслар, васийлар, хомийлар), шунингдек, уларнинг 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган шахсларга ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланади.

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

4.19. Касаба уюшмаси иш ҳақи ўз вақтида тўланиши, базавий ҳисоблаш миқдори стандартларига риоя этилиши, энг кам меҳнат ҳақи Ягона тариф сеткасининг биринчи разряди ставкасидан кам бўлмаслиги устидан жамоатчилик назоратини олиб боради.

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

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

4.22. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли қарори билан тасдиқланган “Туман коэффицентлари, шунингдек, йиллик кўшимча таътилнинг энг кам муддати қўлланиладиган табиий-иқлим шароитлари оғир ва ноқулай бўлган жойлар рўйхати”да кўрсатилмаган табиий-иқлим шароитлари оғир ва ноқулай бўлган айрим жойларда ишлаганлик учун устамалар ва кўшимча таътиллار қўлланилиши тўғрисидаги шартларни тармоқ ташкилотларининг жамоа шартномаларида назарда тутиш.

4.23. Тарафлар илғор халқаро тажриба асосида меҳнатни меъёрлаштириш ва унга ҳақ тўлаш соҳасида меҳнат нормалари ва қоидаларини ишлаб чиқишда ҳамкорлик қиладилар. (БЖК 42-банди)

4.24. МКнинг 286-моддасида назарда тутилган компенсация тўловларидан ташқари иш берувчи ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, ушбу жамоа келишувидан, жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўшитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган бошқа компенсация тўловларини амалга ошириши шарт. (МК 286-модда)

4.25. Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларни қўллаш тартиби жамоа шартномасида, ички меҳнат тартиби қоидалари ҳамда меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ва меҳнат шартномасида белгиланади.

V. МЕҲНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ

Компаниянинг мажбуриятлари:

5.1. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигидан 1996 йил 14 августдаги 272- ва 273 сонлар билан рўйхатдан ўтган “Меҳнат муҳофазаси бўйича ўқишларни ташкил қилиш ва билимларини синаш тўғрисида”ги ва “Меҳнат муҳофазаси бўйича ишларни ташкил этиш тўғрисида”ги Намунавий низомларга мувофиқ равишда Компания ўз Низомини Республика Кенгаши билан келишган ҳолда ишлаб чиқиб тасдиқлайди ва Низомга асосан меҳнат муҳофазаси ишларини мувофиқлаштириб борадилар.

5.2. Компания тизимидаги ҳар бир муассаса ва ташкилотларда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мутахассис ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тайинланган масъул шахсларни Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 27 апрелдаги 246-сон қарори билан тасдиқланган “Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қайта тайёрлаш ва малака ошириш тартиби тўғрисида”ги Низомга асосан меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ўқитиш ҳамда малакасини оширишни таъминлайдилар.

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

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

5.5. Ходимларни МКнинг 352- ва 359-моддаларига асосан, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 25.08.2009 йил 1998-сон билан рўйхатга олинган “Соғлиқни сақлаш ва тиббиёт ишлаб чиқаришлари ходимлари учун махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа якка тартибда ҳимояланиш воситаларини бепул беришнинг Намунавий меъёрлари”га асосан махсус кийим ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари билан бепул таъминлаш.

5.6. Ўзбекистон Республикаси Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги Қонуннинг 33-моддасига ва Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари”га асосан бир марталик нафақа тўлайди:

ходимнинг соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар бўлган ўртача ойлик иш ҳақиға нисбатан жабрланувчи томонидан касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотиш даражасига мувофиқ бўлган фоизлардаги ҳар ойлик тўлов, шунингдек ходимнинг икки йиллик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўлови ҳамда ходимнинг соғлиғи шикастланишидан келиб чиққан кўшимча харажатларни (агар у даволаниш, протез қўйдириш ва тиббий ҳамда ижтимоий ёрдамнинг бошқа турларига муҳтож деб топилган бўлса, ушбу тадбирлар билан боғлиқ харажатлар, шунингдек жабрланувчининг қайта тайёргарлиги ва тиббий

хулосага мувофиқ ишга жойлашиши учун харажатлар ва бошқа харажатлар) компенсация қилади.

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

5.7. Иш берувчилар Меҳнат кодексининг 360-моддаси талаблари, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 24-моддаси талаблари асосида ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланган тартибда ходимларни дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўриқдан бепул (Шифокорлар кўриги, ичак инфекцияларини аниқлаш учун нажас таҳлили, RW га қон текшириш, гонококкларга текшириш, патоген стафилококкни аниқлаш учун ҳалқум ва бурундан олинган суртмани текшириш, СПИД ва ҳоказолар ҳам шулар жумласидан) ўтказишни ташкил қилади.

5.8. Муассаса ва ташкилотлардаги меҳнат муҳофазаси бўйича сайланган вакилларни рағбатлантириб боради.

5.9. Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 04.04.2017 йилдаги 6-44“с”-сонли қарори билан тасдиқланган тавсияларга кўра меҳнат муҳофазаси бўйича битим тузиш ва уни молиялаштириш чораларини кўради.

5.10. Янги объектларини ва техник воситаларини синаш ҳамда фойдаланишга қабул қилиш бўйича комиссиялари таркибига Республика Кенгаши бош меҳнат техник инспектори ёки Республика Кенгашининг ҳудудлар бўйича меҳнат техник инспекторларини киритилишини таъминлаш.

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

5.12. Иш берувчи муассаса ҳудудида ва унинг ташқарисида, шунингдек иш берувчи берган транспортда ишга келиш ёки ишдан кетиш вақтида ходимнинг соғлиғига меҳнат жараҳати билан етказилган зарар учун моддий жавобгар бўлади.

5.13. Пандемия даврида меҳнат шароити зарур бўлган ва навбатчиликда вахта услубида ишловчи ходимларни ишга бориб келиши учун иш берувчи томонидан транспорт воситаси билан таъминлаш.

Республика Кенгашининг мажбуриятлари:

5.14. Меҳнат муҳофазасига оид меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларни экспертизадан ўтказиш.

5.15. Касаба уюшма аъзоларига меҳнат муҳофазаси бўйича бепул ҳуқуқий ёрдам кўрсатиб бориш.

5.16. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига ва Меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириш ва назорат қилиш.

5.17. Компания тасарруфидаги муассасалар ходимларига, ўқув юртлари талаба-ўқувчиларига амалдаги қонун ва меъёрий ҳужжатларда ўрнатилган имтиёзлар берилиши устидан назорат олиб бориш, керак бўлган ҳолларда уларни меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиб, даъво аризаси билан судга мурожаат қилиш.

5.18. Меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларида касаба уюшма фаолларига ва иш берувчи вакилларига ташкилий, ҳуқуқий ёрдам бериш ва уларни ўқишларида кўмаклашиш.

5.19. Меҳнат шартномаси асосида муассасаларида ишлаётган ходимларни, иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисидаги қонун талаблари бажарилишини назорат қилиш.

VI. Ижтимоий имтиёзлар ва кафолатлар

6.1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 28 декабрдаги “Кексалар ва ногиронларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-2705-сонли Қарорини амалга оширишга ҳар томонлама кўмаклашилади.

6.2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сонли Фармони билан тасдиқланган “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси”нинг амалга оширишга оид Давлат дастурлари бажарилишига ҳар томонлама кўмаклашиш.

6.3. Ҳар йили “Наврўз” ва “Мустақиллик” байрамлари арафасида мақсадли умумхалқ хайрия ҳашарларида фаол иштирок этиш.

6.4. Жамоа шартномалари орқали ташкилотдаги кам таъминланган оилаларга, кўп болали оилаларга, уруш ва меҳнат фахрийларига доимий равишда моддий ёрдам кўрсатиб бориш. (БЖК 77-банд)

6.5. Нотинч ва кам таъминланган оилаларни қўллаб-қувватлаш мақсадида “Оилавий саёҳат” туристик саёҳатларни ташкил этиш.

6.6. Фавқулотда ҳолатлар юзага келган тақдирда аҳоли учун Халқаро меҳнат ташкилотининг “Тинчликни ва қарши ҳаракат салоҳиятини таъминлаш мақсадида бандлик ва муносиб меҳнат тўғрисида”ги 205-сон Тавсияси асосида ижтимоий ҳимоя чораларини кўриш. (БЖК 82-банди)

6.7. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларининг фойдали ҳамда мазмунли ҳордиқ чиқаришларини ташкил этиш мақсадида маънавий-маърифий, маданий-оммавий ва спорт тадбирларини ҳамкорликда ўтказиш.

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

6.9. Ҳар йили кам таъминланган ва кўп болали оилалар аъзолари, Чернобил АЭСидаги фалокатни бартараф этиш иштирокчилари, байналминалчи жангчилар,

ишлаётган меҳнат фахрийлари ва ногиронлиги бор шахслар ҳамда Ўзбекистон Республикаси олдида хизматлари бор шахсларнинг маълум миқдорини касаба уюшмалари соғломлаштириш уйларида бепул соғломлаштиришни кўзда тутиш.

6.10. Иш берувчилар ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини ҳар йили маданий дам олдириш ва соғломлаштириш ҳамда “Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил!” дастури доирасидаги саёҳатлари учун шароит яратиш.

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

ходимлар меҳнат таътилига чиққанда;

ишлаётган уруш фахрийларига ва уларга тенглаштирилган шахсларга «Хотира ва қадрлаш» куни муносабати билан;

фарзанд тарбияси муносабати билан таътилга чиқаётган аёлларга корхона миқёсида белгиланган базавий ҳисоблаш миқдоридан кам бўлмаган миқдорда;

ходимнинг яқин қариндошлари (ота-онаси, турмуш ўртоғи, фарзанди) вафот этганда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 2 бараваридан кам бўлмаган миқдорда.

6.12. Ҳар бир ходим учун қишки мавсумга харид қиладиган қишлоқ хўжалик маҳсулотлари қийматини корхоналар молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда компенсация қилиш.

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

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

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

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

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

6.18. Ходим вафот этганда унинг оиласига Республикада ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 4 бараваридан кам бўлмаган миқдорида ва тизимда ишлаб пенсияга чиққан пенсионер вафот этганда унинг оиласига Республикада ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 3 бараваридан кам бўлмаган миқдорида корхона ҳисобидан моддий ёрдам бериш.

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

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

6.21. Қуйидаги мақсадлар учун корхона ва ташкилотлар молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда касаба уюшма кўмиталари ҳисобига ҳар ойда корхоналар меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг 3% гача маблағлар ўтказилишини таъминлаш ва уларни қуйидагиларга йўналтириш:

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

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

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

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

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

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

6.24. Пандемия муносабати билан касаллик юқтирган ходимларининг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки уларнинг оғир аҳволга тушиши ва соғлиғи тикланмаганлиги муносабати билан иш берувчи ҳамда касаба уюшмаси ташкилоти томонидан моддий имкониятдан келиб чиққан ҳолда моддий ёрдам кўрсатиш.

6.25. Ўзбекистон Республикаси аҳолисини ижтимоий ҳимоя қилиш Стратегиясида қўйилган вазифалар ўз вақтида ва тўлиқ бажарилишига ҳар томонлама кўмаклашиш. (БЖК 73-банди)

6.26. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сонли Фармони билан тасдиқланган "2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси"ни амалга оширишга оид Давлат дастурлари бажарилишига ҳар томонлама кўмаклашиш. (БЖК 75-банди)

VII. Касаба уюшмаси Республика Кенгаши мажбуриятлари

7.1. Ишлаб чиқариш вазифаларини бажариш, ижтимоий-иқтисодий масалаларни ҳал қилиш, соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини яратишга меҳнат

жамоаларини сафарбар қилишда ўз ваколатлари доирасида хўжалик органлари билан ҳамкорликда иш олиб бориш ва уларга кўмаклашиш.

7.2. Тармоқ касаба уюшмаси худудий кенгашлари томонидан ходимлар ва уларнинг оила аъзолари учун санаторияларга касаба уюшмаси аъзолик бадаллари маблағлари ва ижтимоий солиқ тушумлари ҳисобидан харид қилинадиган йўлланмаларни белгиланган тартибда ажратилишини назорат қилади.

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

7.4. Корхоналар касаба уюшма кўмиталарига касаба уюшма бюджети маблағларидан оқилона (рационал) фойдаланишда амалий ва услубий ёрдам кўрсатиш.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.14. Маънавий-маърифий ва маданий-оқартув тадбирларини ишлаб чиқиш ва уларнинг амалга оширилишини таъминлаш, маънавий-маърифий ва спорт-

соғломлаштириш ишлари самарадорлигини ошириш масалаларини Компания билан биргаликда мувофиқлаштириб бориш.

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

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

7.17. Компания билан ҳамкорликда қуйидагиларни амалга ошириш:

жойларда юз берган бахтсиз ходиса ва фалокат юз берганда амалдаги Низомга мувофиқ текширилишида вакилларнинг иштирок этишини таъминлаш;

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

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

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

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

“Ёши улуғ инсонлар, ёлғиз кексалар ва имконияти чекланган шахсларга тиббий ёрдам кўрсатиш дастури”ни амалга оширишга ҳар томонлама кўмаклашиш;

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

Ҳалқаро меҳнат ташкилотининг асословчи конвенцияларига риоя этишга доир чоралар тизимини ҳар йили таҳлил қилиб боради;

Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг “Ишонч” ва “Ишонч-Доверие” газеталарига обунани ташкил этишга кўмаклашиш;

янги ишга қабул қилинаётган ходимларни касаба уюшма кўмитасида танишув суҳбатидан ўтказиш.

VIII. Меҳнат интизоми

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

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

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

8.4. Якка меҳнат низолари “Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 12.01.2015 йилдаги 20-66 “с” сонли ва Ўзбекистон Савдо-саноат палатасининг 15.01.2015 йилдаги 01-СП сонли қўшма қарори билан тасдиқланган “Якка меҳнат низолари комиссиялари фаолиятини ташкил этиш юзасидан тавсиялар”и асосида ишлаб чиқилган низом асосида кўриб чиқилади.

8.5. Ходимлар билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари рўйхати жамоа шартномаларида белгилаб кўйилади.

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

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

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

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

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

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

корхоналарда “Ходимлар гимнастикаси”ни мунтазам ўтказиб бориш;

соҳа ходимлари ўртасида спорт мусобақалари ташкил этиш;

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

бугунги кунда амалга оширилаётган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг кўламдаги ислохотлар моҳияти, қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва давлат дастурларининг аҳамиятини меҳнаткашларга атрофлича тушунтириш мақсадида ҳар ойда 1 марта «Маърифат соатлари»ни ўтказиб бориш;

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

ходимлар, айниқса ёшларни дунёқарашини кенгайтириш, халқимизнинг буюк бунёдкорлик мерослари, диёримизнинг тарихий ва диққатга сазовор жойлари,

муборак қадамжолари ва мустақиллик йилларида барпо этилган гўзал масканлари билан таништириш.

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

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

10.1. Уч ёшга тўлмаган боланинг ишлайдиган ота-онасидан бирига, васийсига ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган иш вақти давомийлиги белгиланади. Бундай ходимларга ойлик иш ҳақи қисқартирилмаган ҳолда тўлиқ миқдорларда амалга оширилади.

10.2. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан тўлиқсиз иш куни ёки иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин. Хомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаши шарт. (МК 398-модда)

Хомиладорлик ва туғиш нафақаси ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг бутун даврида, қонунчиликда белгиланган, лекин ўртача ойлик иш ҳақининг етмиш беш фоизидан кам бўлмаган миқдорда нафақа тўланади. (МК 404-модда)

10.3. Хомиладор аёлларни тиббий кўрикдан ўтишлари учун, иш берувчи томонидан уларнинг ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиш (агар мазкур кўрикни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса). (МК 403-модда)

10.4. Икки ва ундан ортиқ 12 ёшгача фарзанди бўлган ёки 18 ёшгача ногирон фарзанди ва ёшидан қатъий назар ўзгалар парваришига муҳтож ногирон фарзанди бўлган аёлларга 4 календарь кунидан иборат бўлган ҳақ тўланувчи қўшимча таътил бериш. (МК 401-модда)

10.5. Ўн тўрт ёшгача фарзанди (18 ёшгача - ногирон фарзанди) бўлган аёлларга ва хомиладор аёлларга ишлаган ҳақиқий вақтларига ҳақ тўлаган ҳолда уларнинг аризаларига кўра тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаш. (БЖК 93-банди)

10.6. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини ташкилотларнинг ва улар таркибий бўлинмаларининг ваколатли шахси зиммасига юклатиш. (БЖК 92-банди)

10.6.1. Ишга қабул қилиш ва хизмат бўйича кўтаришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни яратиш. (БЖК 92-банди)

10.6.2. Хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш. (БЖК 92-банди)

XI. Ёшлар учун кўшимча имтиёзлар ва кафолатлар

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

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

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

11.2. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга ҳақ тўланадиган кўшимча таътил бериш, қисқартирилган иш ҳафтасини жорий этиш ва бошқа имтиёзлардан фойдаланишлари жамоа шартномаларида акс эттириш.

11.3. “Устоз-шогирд” усулини жорий этиш борасида ҳамкорлик ишларини кучайтириш ҳамда иш кўнимсизлиги бўйича мунтазам мониторинг олиб бориш.

11.4. МКнинг 129–моддасига асосан биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмаслиги устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш.

11.5. Узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш, уй-жой қурилиши, шунингдек сафарбарлик чақируви захирасида хизмат ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фоизсиз ссудалар корхонанинг иқтисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда жамоа шартномаларига киритиш орқали бериб борилади.

11.6. МКда ёшларга кўзда тутилган кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

XII. Келишувнинг бажарилишни ташкил этиш ва назорат қилиш тартиби.

Компания ва Республика Кенгаши:

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

12.2. Заруриятга қараб, лекин камида бир йилда бир марта жамоа келишувининг бажарилишини Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия мажлисларида муҳокама қилиб боришади, ушбу масала бўйича Компания таркибидаги корхоналар раҳбарларининг ҳисоботларини эшитадилар.

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

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

12.5. Жамоа келишуви бажарилишининг йиллик якуни тўғрисидаги ахборот ҳар икки томон вакилларидадан иборат бўлган Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия томонидан тайёрланади ва Компания ҳамда Республика Кенгаши қўшма мажлисида муҳокама қиладилар.

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

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


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

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

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


12.11. Мазкур жамоа келишуви томонлар имзолаган сўнг 2023 йил 1 май кунидан бошлаб кучга киради ва келгуси жамоа келишув имзолангунга қадар амал қилади.

"Дори-Дармон" Акциядорлик
компанияси бошқарув раиси


У.С.Салихбаева
« 28 » 04 2023 й.



Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмаси
Республика Кенгаши раиси


П.Хананияев
« 28 » 04 2023 й.

