

**Ўзбекистон Қизил Ярим Ой Жамияти ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш  
ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида  
2024-2026 йилларга тузилган**

**ТАРМОҚ ЖАМОА КЕЛИШУВИ**

Мазкур Тармоқ жамоа келишуви (кейинги ўринларда “Келишув” деб аталади) Ўзбекистон Қизил Ярим Ой Жамияти (кейинги ўринларда “Жамият” деб аталади) билан Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши (кейинги ўринларда “Республика Кенгаши” деб аталади) ўртасида тузилган бўлиб, Жамият тизимида ижтимоий ривожланишнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлашни, ходимларнинг ижтимоий кафолатларини белгилаб берувчи ҳуқуқий ҳужжатдир.

**I. Умумий қоидалар**

1.1. Жамият тассаруфидаги ташкилотлар раҳбарлари ижтимоий шерикчиликни ривожлантириш мақсадида Республика Кенгаши ва унинг ҳудудий бўлинма раҳбарлари ҳамда бошланғич касаба уюшма ташкилотлари билан ходимларнинг меҳнат, иш ҳақи, уларнинг иш билан бандлиги ва ижтимоий кафолатлари борасида музокаралар олиб бориш ҳамда жамоа шартномаларини тузишни кўзда тутди.

1.2. Тармоқ жамоа келишуви Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (бундан буён “МК” деб аталади), Ўзбекистон Республикасининг “Ижтимоий шериклик тўғрисида”, “Аҳоли бандлиги тўғрисида”, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”, “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги қонунлари ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси, Ўзбекистон Иш берувчилар конфедерацияси ўртасида тузилган ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича 2023-2025 йиллар учун Бош жамоа келишувига асосан тузилган ушбу тармоқ жамоа келишув (кейинги ўринларда “Келишув” деб аталади) қуйидаги йўналишларни ўз ичига олади:

ходимлар турмуш даражаси пасайишининг олдини олиш, ижтимоий-иқтисодий кафолатларини таъминлаш, уларнинг ҳуқуқларини ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш;

қонунлар билан белгиланган нормалар ва қоидаларда кўрсатилганидан имтиёзлироқ меҳнат шартлари ва ижтимоий-иқтисодий шартларни жамоа шартномаларига киритиш;

ходимларнинг ҳуқуқий билимларини ва маданиятини, ижтимоий шериклик, ходимларни ижтимоий муҳофазалаш, меҳнат қонунчилиги ва Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган Конвенциялари ҳақида билимларини ошириш мақсадида ҳамкорликда семинарлар ташкил қилиш;

жамият ходимларининг меҳнати ва саломатлигини муҳофаза қилишни қонун доирасида таъминлаш;

ходимлардан келиб тушаётган ижтимоий - меҳнат соҳасидаги муурожаатларни ҳамкорликда қўриб чиқиш;

қасаба уюшма ташкилотларига фаолиятини амалга ошириш учун шароит яратиш.

1.3. Тармоқда ижтимоий шерикликни таъминлаш учун:

Республика Қенгаши вакилини Жамият Раёсат аъзолигига киритилишини;

қасаба уюшма бошланғич қўмиталари раисларини Жамият тасарруфидаги минтақавий ташкилотлари бошқарув органларига киритилиши таъминланади.

1.4. Қелишув Жамият тасарруфидаги ташкилотлар билан меҳнат муносабатларида турган барча ходимларга тааллуқлидир.

Ташкилотларда ушбу Қелишув асосида жамоа шартномалари тузилади. Жамоа шартномалари бандларида белгиланган имтиёзлар ушбу қелишувда белгиланган имтиёзлардан кам бўлишига йўл қўйилмайди.

Жамоа шартномаларида мазкур қелишувда белгиланган имтиёзлардан кам ёки зид бўлган имтиёзлар белгиланганда ушбу қелишувда белгиланган имтиёзлар устуликка эга бўлади.

1.5. Жамият, тармоқ қасаба уюшмасини ходимларининг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини ифодаловчи ягона вакили деб тан олади.

1.6. Тармоқ иш берувчилари томонидан ходимларнинг ёзма розилиги билан қасаба 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 қасаба уюшма ташкилотлари ҳисоб рақамига ўтказиб берилиши таъминланади.

1.7. Жамоа шартномаларини тузиш пайтида ушбу Қелишувда ходимлар учун белгиланган ижтимоий қафолатларнинг энг паст даражасидан юқори шартлар киритилишига тўсқинлик қилинмайди.

1.8. Қасаба уюшма қўмиталарига сайланган ходимлар учун қуйидаги қафолатлар сақлаб қолинади:

асосий ишидан озод этилмаган қасаба уюшма қўмиталарининг раисларига жамоа манфаатлари йўлидаги ишларни бажариш учун иш ҳафтаси соатлари сонининг 30 фоизидан кам бўлмаган миқдорда ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда бўш вақт ажратиш;

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

иш берувчи асосий ишдан озод этилмаган ҳолда муассаса касаба уюшма кўмитаси раиси лавозимига, кўмита 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, суткалик харажатлар, меҳмонхонада яшаш ва ҳ.к) муассаса ҳисобидан қоплаш;

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 ишдан озод қилинган ходимларга сайлов ваколатлари тугагандан сўнг, олдинги иш жойидаги ташкилот маъмурияти аввалги ўз ишини (лавозимини) бериш, бундай иш (лавозим) бўлмаган тақдирда ходимнинг розилиги билан аввалгисига тенг келадиган бошқа иш (лавозим) тавсия қилиш, тегишли иш (лавозим) бериш имконияти бўлмаган тақдирда уларга аввалги иш берувчи томонидан меҳнат ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 10 баравари миқдорида бир марталик компенсация тўлаш;

мутахассислик бўйича узлуксиз иш стажини сақлаб қолиш;

\*\*\*малака тоифасини унинг амал қилиш муддатига сақлаб қолиш;

\*\*\*касаба уюшмаси органининг Уставида белгиланган фаолиятини амалга ошириш учун уни муассаса маъмурияти биносидан хона, мебел ташкилий техника, алоқа воситалари, интернет, канцелярия товарлари билан бепул таъминлаш;

ХМТнинг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган Муассасада меҳнатқашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисидаги 135-Конвенция талабларига риоя этилишини таъминлайди.

Иш берувчилар томонидан касаба уюшма органларига сайланган ходимларга (кўмита 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.

Касаба уюшма органларига сайланган ходимларга муассасадаги иш фаолиятини уларнинг сайлов ваколатлари тугагандан сўнг 2 йил давомида иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатилишига ўз фаолиятини амалга оширган касаба уюшма кўмитасининг олдиндан розилигини олмасдан бекор қилишга йўл қўйилмайди.



1.9. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг қуйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этилишини таъминлаш:

“Зураки ёки мажбурий меҳнат тўғрисида”ги 29-сонли Конвенция;

“Қирк соатлик иш ҳафтаси тўғрисида”ги 47-сонли Конвенция;

“Ҳақ тўланадиган таътил тўғрисида”ги 52-сонли Конвенция;

“Меҳнат инспекцияси тўғрисида”ги 81-сонли Конвенция;

Халқаро меҳнат ташкилотининг “Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 87-Конвенция;

“Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисида”ги 98-сонли Конвенция;

“Тенг аҳамиятли ишлар учун эркаклар ва хотин-қизларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенция;

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

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

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

“Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсат тўғрисида”ги 122-сонли Конвенция;

Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган “Меҳнаткашларнинг вакиллари ҳақида”ги 135-Конвенция;

“Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сонли Конвенция;

“Халқаро меҳнат нормалари қўлланилишига кўмаклашиш учун уч томонлама маслаҳатлашувлар тўғрисида”ги 144-сонли Конвенция;

“Жамоа музокараларини олиб бориш тўғрисида”ги 154-сонли Конвенция;

“Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисидаги”ги 182-Конвенция;

“Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига кўмаклашиш асослари тўғрисидаги”ги 187-сонли Конвенция.

1.10. Жамият ва унинг тасарруфидаги ташкилотлар раҳбарлари ходимлар манфаатига дахлдор қарорлар қабул қилишдан олдин тегишли Республика Кенгаши ёки тармоқ касаба уюшмасининг жойлардаги органлари билан маслаҳатлашишлари шарт.

1.11. Ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш дастурлари ва локал-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини, шунингдек ушбу лойиҳаларга доир таклифларни тайёрлашда, уларни Жамият ҳузуридаги ишчи мажлисларида қуриб чиқишда касаба уюшма органлари вакилларининг иштирок этиши таъминланади.

1.12. Тизимдаги ташкилот ва муассасалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 349-сонли қарорига тўлиқ риоя этиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

1.13. Халқаро меҳнат стандартларининг мазмун-моҳиятини кенг тарғиб

қилиш, уларнинг ташкилотларда ижроси юзасидан биргаликда мониторинг ўрнатиш.

1.14. 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;

жамоавий музокараларда иштирок этиш учун таклиф этилган олимлар, экспертлар ва мутахассисларнинг хизматларига ҳақ тўлаш таклиф қилувчи тараф томонидан амалга оширилади.

1.15. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сонли Фармони билан тасдиқланган "2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси"ни шунингдек, 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сонли Фармони билан тасдиқланган «Ўзбекистон - 2030» стратегиясини амалга оширишга оид Давлат дастурлари бажарилишига ҳар томонлама қўмаклашиш.

## **II. Меҳнат шартномаси, бандлик кафолатлари**

### **Жамиятнинг мажбуриятлари:**

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

2.2. Ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида камида икки ой олдин тегишли тармоқ касаба уюшмаси Республика кенгашига ахборот тақдим этиш ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга ошириш.

Касаба уюшма қўмитасининг ёзма розилигисиз иш берувчи ташаббуси билан ходимларнинг меҳнат шартномаларини бекор қилмаслик (бундан ташкилотни тугатилиши, ташкилот раҳбари, шунингдек мулк эгасининг алмашиши сабабли ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, ташкилотда бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳоллари мустасно).

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга розилик сўраб киритилган тақдимнома касаба уюшма қўмитасида Республика Кенгаши Ижроия қўмитасининг 2023 йил 17 июлдаги 10-9-сонли қарори билан тасдиқланган "Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси органларида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби ҳақида" (янги таҳрир) асосида кўриб чиқилиши таъминланади.

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

ходимларга уларнинг хоҳишига кўра ҳақ тўланмайдиган таътиллар бериш;

МКнинг 167-моддасига биноан ишда қолиш афзалликларига эга бўлган ходимлар тоифаларини аниқлаш.

2.4. **Иш берувчи** ходимлар сонини қисқартирилиши билан боғлиқ таркибий жиҳатдан қайта ўзгартириш масалалари тўғрисида ҳамда ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида камида икки ой олдин касаба уюшма кўмитасига ахборот тақдим этиш ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга ошириш мажбуриятини, шунингдек, камида икки ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига ҳам маълум қилиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

2.5. Пандемия даврида 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 таъқиқланади.

2.6. Ходимларни вақтинча бошқа ишга ўтказишда (ходимнинг ўзи ёки иш берувчининг ташаббуси билан) уларнинг меҳнатига ҳақ тўлашни МКнинг 142 ва 145-моддалари талабларига риоя қилинган ҳолда жамоа шартномалари орқали белгиланган тартибда амалга оширилишини таъминлаш.

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

2.8. Юридик шахсларнинг тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида иш жойидан бўшатилган ходимларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя этиш.

2.9. 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 қонунларда кўзда тутилган чоралари амалга оширилиши таъминлаш.

2.10. Ишга қабул қилиш ва хизмат бўйича кўтаришда хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни яратиш.

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



2.12. МКнинг 129-моддасида номлари келтирилган ходимлар тоифаларидан ташқари яна қуйидаги шахслар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди:

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

оиласида ягона боқувчи бўлган шахсларга;

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

2.13. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида, шунингдек мазкур **Келишувда** назарда тутилган ҳолларда ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра ишни давом эттираётганда иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси у берилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай иш берувчи томонидан кўриб чиқиши керак.

2.14. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 320-моддасида назарда тутилган ҳолларга қўшимча равишда яна қуйидаги ҳолларда ходимга тўлиқ олинмаган иш ҳақини қоплаши шарт:

а) кафолатли тўловлар ва қўшимча тўловлар, компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар ва устама тўловлар, рағбатлантириш тарзидаги қўшимча тўловлар ва устама тўловлар ҳамда мукофотлардан қонунга ҳилоф равишда тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиниш;

б) фаолиятнинг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (КРІ)ни ноқонуний равишда камайтирилиши.

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

Меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув ёки мураббий билан тузилган меҳнат шартномаси, агар унга аввалбошданок мураббийлик қилиш тўғрисидаги тегишли шартлар киритилган бўлса, мураббийликни амалга ошириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос бўлади.

2.16. Ходимларни қайта тайёрлаш ва малака ошириш ишлари ходим ва Иш берувчи учун мажбурийдир.

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

Агар қайта тайёрлаш ёки малакасини ошириш ходимнинг доимий яшаш жойидан бошқа жойда амалга оширилса, иш берувчи бориш ва келиш йўл харажатларини, шунингдек яшаш харажатларини қоплаши ва ходим қайта тайёрлаш ёки малака ошириш курсларида бўлган ҳар бир кун учун базавий

ҳисоблаш миқдорининг камида 20 фоизи миқдорида овқатланиш учун кунлик тўлов тўлаши шарт.

Қайта тайёрлаш ёки малака ошириш курсларида машғулотлар дам олиш кунларида ўтказиладиган ҳолларда, ушбу курслар тугагандан сўнг бошқа дам олиш кунни берилмайди, ходим айнан дам олиш кунларида ушбу курсларга юборилган ҳоллар бундан мустасно.

Ходимларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш шакллари, талаб қилинадиган касблар ва мутахассисликлар рўйхати Иш берувчи томонидан Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда белгиланади.

2.17. Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида, иш вақти, таътиллар ва бошқа меҳнат шарт-шароитлари борасида улар ўзи учун қонунчиликда белгиланган қўшимча имтиёزلардан фойдаланади.

2.18. 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 Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 458-моддасида келтирилганларга қўшимча равишда вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш ёки ўтказиш учун устувор ҳуқуқ бериладиган ходимларнинг тоифалари қуйидагилардан иборат:

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

2.19. Агар стационар иш жойида ходим бажараётган ишнинг ўзига хос хусусияти уни Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 454-моддасида назарда тутилган асослар бўйича вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишини ёки ўтказилишини амалга ошириш имконини бермаса ва унга тўлиқ бўлмаган иш вақтини ўрнатиш имкони бўлмаса, мазкур ходим ўз меҳнат вазифаларини бажармаётган вақт иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш деб ҳисобланади ҳамда бу вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи тўланади.

2.20. 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 Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2020 йил 28 мартда 3228-сон билан рўйхатдан ўтказилган



“Карантинга оид чоралар амал қилиш даврида ходимларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказишнинг вақтинчалик тартиби тўғрисидаги Низом билан тартибга солинади.

агар масофадан туриб ишловчи ходим меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ёки меҳнат шартномасига мувофиқ давомийлиги узоқроқ бўлган ҳар йилги меҳнат таътилига чиқиш ҳуқуқига эга бўлмаса, унинг ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлиги йигирма бир календарь кундан кам бўлиши мумкин эмас.

2.21. Вахта усулида ишлаш ходимларнинг доимий яшаш жойига кунлик қайтишини таъминлаш имкони бўлмаган тақдирда, уларнинг доимий яшаш жойидан ташқарида меҳнат жараёнини амалга оширишнинг алоҳида шаклидир.

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

Вахтанинг давомийлиги бир ойдан ошмаслиги керак.

Қуйидаги алоҳида ҳолларда айрим объектларда вахтанинг давомийлиги уч ойга қадар узайтирилиши мумкин:

- а) юқумли касалликлар туфайли жорий қилинган карантин вақтида;
- б) об-ҳавонинг аномал ўзгариши ва/ёки табиий офат оқибатида тоғли ҳудудлардаги иш жойига етиб бориш имкони бўлмаганда.

2.22. Қонунчиликда ёки жамоа шартномаларида ёхуд ташкилот уставида (низомида) белгиланган ҳолларда ва тартибда яқка 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 боглиқ бўлган ва фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома асосида юзага келган муносабатларни суд томонидан яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш

### **III. Иш вақти ва дам олиш вақти**

#### **Жамиятнинг мажбуриятлари:**

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

аникланади.

3.2. Жамият 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;

тиббиёт ходимларига

ноқулай меҳнат шароитларида ишлаётган ходимлар учун.

Ҳар бир ташкилотдаги меҳнат шароитлари ноқулай бўлган ишлар рўйхати ва улардаги иш вақтининг аниқ муддати Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низом (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрь 263-сонли қарори) га асосан иш жойларини аттестациядан ўтказиш натижаларига асосан жамоа шартномалари орқали белгиланади.

3.4. **МКнинг 186-моддасига асосан**, меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходимга ишга қабул қилиш чоғида ва кейинчалик тўлиқсиз иш вақти (тўлиқсиз иш куни (смена) ва (ёки) тўлиқсиз иш ҳафтаси, шу жумладан иш кунини қисмларга бўлган ҳолда) белгиланиши мумкин. Тўлиқсиз иш вақти ҳам муддати чекланмаган ҳолда, ҳам меҳнат шартномаси тарафлари келишган ҳар қандай муддатга белгиланиши мумкин.

Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаганда ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш у ишлаб берган вақтга мутаносиб равишда ёки у бажарган ишнинг ҳажмига қараб амалга оширилади.

Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаш ходимлар учун ҳар йилги асосий меҳнат таътили давомийлигининг, меҳнат стажини ҳисоблаб чиқаришнинг ва бошқа меҳнат ҳуқуқларининг бирор-бир чекланишларига сабаб бўлмайди.

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

3.6. Ишдан ташқари вақтларда ишга жалб қилинадиган ҳар бир ходим учун унинг йил давомида шундай ишларда ишлаган вақти 120 соатдан ошиб кетишига йўл қўймаслик.

3.7. Ташкилотларда имзоланаётган жамоа шартномаларига киритиш учун ташкилотнинг иқтисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда ходимларга ҳақ тўланадиган қуйидагича қўшимча таътиллار бериш тавсия этилади:

врачларга (бўлим раҳбарларига, бухгалтер, инженер ва олий маълумотли бошқа муттахассисларга) – 9 календарь кун;

хамшираларга – 9 календарь кун;

санитаркаларга – 9 календарь кун;

техник ходимларга (хўжалик бўлими ходимлари) - 6 календарь кун.

3.8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони билан фуқароларнинг расмий саналарни нишонлаш даврида тўлиқ дам олиши учун шароитлар яратиш, дам олиш ва байрам кунларидан оқилона фойдаланишини таъминлаш мақсадида дам олиш кунлари белгиланганда кўрсатилган қўшимча дам олиш кунларининг берилиши муносабати билан ходимларнинг йиллик асосий ва қўшимча таътиллари давомийлиги ўзгармайди.

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

|   |              |
|---|--------------|
| яқин қариндошлари (ота-онаси, турмуш ўртоғининг ота-онаси, турмуш ўртоғи, фарзандлари, ака-укалари ва опа-сингиллари) вафот этганда | - 3 иш куни; |
| фарзанд тугилганда (отасига)  | - 1 иш куни; |
| фарзанди 1 синфга чиққанда (онасига, отасига)   | - 3 иш куни; |
| фарзандларининг никоҳ тўйларида   | - 3 иш куни; |
| ходимнинг никоҳ тўйида  | - 3 иш куни; |
| юбилей саналарида (50, 55, 60, 65, 70, 80)  | - 1 иш куни. |

Ижтимоий таътиллارнинг давомийлиги, шунингдек мазкур таътиллارни навбатдаги ҳар йилиги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киритилади.

3.10. Ҳомиладор аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш таътилига чиққунларига қадар 1 ойлик ҳақ тўланмайдиган таътил бериш.

3.11. Меҳнат таътилларининг умумий давомийлиги (қўшимча таътиллар билан биргаликда) 56 календарь кундан ошиб кетиши мумкин эмас. Ушбу чеклов қонунчиликда назарда тутилмаган, жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида белгиланган меҳнат таътилларига нисбатан татбиқ этилмайди.

3.12. МКнинг 226-моддасига мувофиқ, ташкилотларнинг жамоа шартномаларида ва ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа вақт даврлари ҳам киритилади. Ҳар йилги асосий меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилади.

3.13. МКнинг 242-моддасида кўрсатилган ходимлардан ташқари қуйидаги ходимларга (1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахслар, I ва II гуруҳ ногиронлари, ун икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёллар)дан ташқари яна қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда 14 календарь кунга қадар таътил берилади:

- а) бетоб оила аъзосини парваришлайётган шахсларга;
- б) 30 ёшгача бўлган ёш оила аъзоларига;
- в) ишлаётган пенсионерларга.

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

3.14. Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил



берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади, лекин 12 ойлик давр мобайнида 3 ойдан ошмаслиги лозим.

3.15. 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 тутаган бўлсада чет эл сафаридан узрли сабабларга кўра қайтиш имкони бўлмаганда.

3.16. 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:

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

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

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

3.16.4. юқори касаба уюшмаси органига ҳисобот топшириш, йўлланмалар олиш;

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

3.17. 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.

3.18. Ҳар йилги асосий меҳнат таътили (қонун ҳужжатларига биноан асосий узайтирилган таътиллار ўрнатилган ходимлардан ташқари) барча ходимлар учун камида 21 календарь кундан иборат этиб белгиланади.

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

Бунда, ушбу банднинг биринчи қисмида назарда тутилган йиллик қўшимча меҳнат таътиллари ҳуқуқини берувчи бир ташкилот ёки тармоқдаги иш стажига бошқа иш берувчида ёки бошқа тармоқдаги иш стажи киради.

3.20. МКнинг 227-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда, олти ой ўтгунига қадар ходимнинг хоҳишига кўра қуйидагиларга ҳар йилги меҳнат таътили берилади:

- а) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;
- б) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;
- в) турмуш ўртоғининг меҳнат таътили билан бир вақтда;
- г) Муассасага Иш берувчининг таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга.

3.21. МКнинг 228-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда ходимнинг хоҳишига кўра ҳар йилги меҳнат таътили унга қулай бўлган вақтда қуйидагиларга берилиши керак:

- а) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;
- б) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;
- в) ишлаётган пенсионерларга;
- г) турмуш ўртоғининг меҳнат таътили билан бир вақтда;
- д) тижорат банкларидан ипотека кредитини олган ёш оилалар вакиллариغا;
- е) Муассасага Иш берувчининг таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга.

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

3.22. 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 боглиқ ҳолда;
- д) янги турар жойга кўчиб ўтиш муносабати билан.

#### **IV. Меҳнатга ҳақ тўлаш. Меҳнатни нормаллаштириш. Кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари.**

4.1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 15-боби талабларига риоя қилинишини, ходимларга 1-разряд ставкасидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланишини таъминлаш.

Жамият таркибидаги ташкилотларнинг тиббиёт ходимларига меҳнат ҳақи тўлаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси давлат ташкилотлари тиббиёт ва фармацевтика ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг тариф сеткаси”да белгиланган разрядлар асосида амалга ошириш.

Ташкилотда меҳнат қилаётган нотиббий ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш Ягона тариф сеткаси бўйича амалга ошириш.

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

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизимидан фойдаланилганда Касаба уюшмаси кўмитаси ходимлар фаолиятининг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (КРІ)ни баҳолашда иштирок этади.

4.3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармони билан белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан келиб чиққан ҳолда, ўз вақтида меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорлари қайта кўриб чиқилади.

4.4. Тунги вақтдаги (соат 22-00 дан то 6-00 гача) ишнинг ҳар бир соати учун бир ярим баробар миқдорда ҳақ тўланади.

4.5. Республикада белгиланган байрамлар (1 январ, 8 март, 21 март, 9 май, 1 сентябр, 1 октябр, 8 декабр, Рўза ва Қурбон хайитларининг биринчи кунлари)да иш графиги асосида ишлаганлик ёхуд иш берувчининг фармойишига асосан шу кунларда ишга жалб этилган муассасаларнинг барча ходимларига, шунингдек дам олиш кунлари (якшанба) ишлаганлиги, ёхуд сменада турганлиги учун Меҳнат кодексининг 157-моддаси талабидан келиб чиққан ҳолда икки хисса миқдорида иш ҳақи тўлаш ёки иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда отгул бериш.

4.6. МКнинг 280-моддасида кўзда тутилган харажатлар ходим томонидан тегишли ҳужжатлар тақдим этилганда, жамоа шартномаларида белгиланган тартибда ва миқдорларда қопланиши таъминланади.

4.7. Ходимларга иш ҳақи тўлашнинг аниқ, муддатларини жамоа шартномаларида белгилаб қўйилиши таъминланиши лозим. (МК 253-моддаси).

4.8. Жамият тизимидаги барча ташкилотларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакли ва тизими, муддатлари, турли устамалар, мукофотлар, рағбатлантириш, моддий ёрдам, қўшимча ва компенсация тўловларининг аниқ миқдорлари жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади.

4.9. Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини, иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажаришда ҳамда жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда ана шу вазифаларни бажариш вақтида унинг ўртача иш ҳақи сақланади. МК-282-модда.

4.10. Ташкилотлар раҳбарларига бевосита тармоқ тизимида амалий фаолият билан шуғулланаётган, фахрий унвон ва илмий даражага эга бўлган шахсларга нисбатан қуйидаги қўшимча тўловлар белгилаш ҳуқуқи берилади:

“Халқ” ва “Хизмат кўрсатган арбоб” фахрий унвонлари эгаларига тўловлар Республикада белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 2 баравари, “Хизмат



кўрсатган" фахрий унвони сохиблари учун 1 баравари миқдорида (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 17 декабрдаги ПФ-3942 сонли Фармони);

илмий даражасига эга бўлганларга Республикада белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 60% гача, фан доктори даражасига эга бўлганларга эса базавий ҳисоблаш миқдорининг 100% гача бўлган миқдорда.

4.11. Иш берувчи ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўллаши мумкин. (МК 299-моддаси).

4.12. 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.

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 банкининг ўша вақтда амалда бўлган қайта молиялаштириш ставкасидан келиб чиққан ҳолда фоизлар (пулли компенсация) билан бирга тўланишини давлат ва касаба уюшмалари меҳнат инспекциялари томонидан ташкилот хўжалик ҳисобидан фаолият юритувчи бўлганлиги боис, молиявий ҳолатидан келиб чиқиб, ҳисоб рақамида етарли маблағларнинг мавжудлигини инобатга олган ҳолда назоратга олинади.

4.14. Касаба уюшма қўмитаси раисининг хизмат сафарлари билан боғлиқ харажатлари ташкилот ҳисобидан амалга оширилиши таъминланади.

4.15. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 28 февралдаги “Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар тўлаш чегарасини такомиллаштириш тўғрисида”ги 71-сон қарорига асосан Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик варақалари бўйича қуйидаги миқдорларда нафақа тўланади:

Иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларидан бўлган ходимларга, байналмилалчи жангчиларга ва уларга тенглаштирилган шахсларга, қарамоғида 16 ёшга (ўқувчилар учун — 18 ёш) тўлмаган уч нафар ва ундан кўп фарзанди бўлган

ходимларга, Чернобил АЭСдаги авария оқибатларини тугатишда қатнашган ходимларга, Чернобил АЭСдаги авария натижасида радиоактив ифлосланиш зонасидан эвакуация қилинган ва кўчирилган қон ҳосил қилувчи органлар касалликлари (ўткир лейкоз), қалқонсимон без ва хавфли ўсмалар (аденома, рак) билан боғлиқ касалликларга чалинган ходимларга, ядро полигонларида ва бошқа радиация-ядро объектларида ҳарбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги ногирон ходимларга, шунингдек ходим ишда шикастланиш ва касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат қобилиятини йўқотганда — ойлик иш ҳақининг тўлиқ миқдорда;

ижтимоий аҳамиятга эга касалликлар бўйича ҳисобда турувчи ходимларга, улар томонидан давлат ижтимоий сугуртасига бадаллар тўлаб келиниши муддатига (умумий иш стажига) қараб — ойлик иш ҳақининг 60 фоизидан 100 фоизигача миқдорда;

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

бошқа ҳолатларда, улар томонидан давлат ижтимоий сугуртасига бадаллар тўлаб келиниши муддатига (умумий иш стажига) қараб - иш ҳақининг 60%дан 80%гача. (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2002 йил 8 майда 1136-сон билан рўйхатга олинган Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2002 йил 1 апрелдаги 21-сон буйруғи билан тасдиқланган “Давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низом)

4.16. Ходимнинг айбисиз юзага келган бўш туриб қолишлар учун ўртача иш ҳақининг сақланишини таъминлаш.

4.17. Меҳнатнинг янги белгиланган нормалари, тариф сеткаси ва ишбай баҳо кўрсаткичлари олдиндан касаба уюшма кўмиталари билан келишиб олинади.

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

4.19. Автотранспорт ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2019 йил 23 январда 3130-сон билан рўйхатдан ўтказилган “Автомобиль транспорти ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг умумий шартлари тўғрисидаги низом”га мувофиқ амалга оширилади.

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

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

4.22. Ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлганида қисман сақланадиган иш ҳақининг миқдори унинг ўртача ойлик иш ҳақининг 90 фоизидан кам бўлмаслиги керак. Ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига иш ҳақи қисман сақланадиган таътил вақти қўшилади.

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.

4.23. Тармоқда ходимларга иш берувчининг маблағлари ҳисобидан ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш МКнинг 173-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

4.24. Ташкилий-ҳуқуқий шаклидан қатъи назар барча ташкилотларда:

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

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

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

4.25. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорига риоя этилиши, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари касаба уюшмаси қўмиталари билан келишувга биноан белгиланиши, иш ҳақидан қонунчиликда кўзда тутилмаган ушлаб қолишларга йўл қўйилмаслиги устидан давлат ва жамоатчилик назоратини ўрнатиш.



4.26. МК 281,286-моддаларининг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатли қўшимча тўловлардан ташқари иш берувчи ходимларга МКда, қонунчиликда, жамоа шартномасида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган бошқа кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириши шарт.

4.27. Тарафлар илғор халқаро тажриба асосида меҳнатни меъёрлаштириш ва унга ҳақ тўлаш соҳасида меҳнат нормалари ва қоидаларини ишлаб чиқишда ҳамкорлик қиладилар.

4.28. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 31 декабрь ПҚ-4939-сонли Қарорига биноан **Касаба уюшмасининг барча бўғин ташкилотлари** ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишни таъминлаб, уларнинг малака даражасини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи тўланиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатади.

## **V. Меҳнат интизоми**

5.1. Инсон ҳуқуқлари ва эркинликларини ҳимоя қилиш борасида республикада ўтказилаётган тадбирларни инобатга олган ҳолда меҳнат муносабатлари жараёнида ходимларнинг ҳуқуқ ва ваколатларига зиён етказишни олдини олиш мақсадида Жамият ташкилотларида юридик ва кадрлар бўлимлари хизмати мутахассислари фаолиятини, касаба уюшмаларининг ҳуқуқ ва меҳнат муҳофазаси бўйича мутахассисларининг билимлари ошириб борилади.

5.2. Ташкилотларда яқка тартибдаги меҳнат низолари ва зиддиятлар б аъзолардан ташкил топган (ҳар тарафдан 3 дан) иш берувчи ва касаба уюшма қўмитаси томонидан тенглик асосида тузиладиган меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб чиқилади.

5.3. Меҳнат низолари комиссияси ўз фаолиятини қонун ҳужжатлари ва Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерация Кенгаши, Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат палатаси томонидан тасдиқланган (12.01.2015 й., 20-66 с, 15.01.2015 й. 01-СП), Меҳнат аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан келишилган таияларга асосан ишлаб чиқилган Низомга мувофиқ ва ҳар бир ташкилотда ишлаб чиқилган Низомга биноан олиб боради.

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

## **VI. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси**

### **Жамиятнинг мажбуриятлари:**

6.1. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 27 апрелдаги 246-сонли қарори билан тасдиқланган Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қайта тайёрлаш ва малака ошириш тартиби тўғрисидаги ҳамда

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1996 йил 14 августда 272-рақам билан рўйхатга олинган ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитиш ҳамда билимларини текшириш тўғрисидаги намунавий Низом талабларига биноан ходимларни, доимий ҳаракатдаги имтихон комиссияси аъзоларини ҳамда меҳнат муҳофазаси бўйича мутахассисларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитади ҳамда билимларини текшириш ишларини ташкил этади.

Ташкилотларда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ишларни ташкил этиш тўғрисидаги Низоми” (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1996 йил 14 августда 273-рақам билан рўйхатга олинган) талаблари асосида ташкил этади.

6.2. Касаба уюшмаси Республика Кенгаши билан биргаликда ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ва касб касалликларининг олдини олиш бўйича тармоқ дастурини ишлаб чиқиш ва бажарилишини таъминлайди.

6.3. Жамият тизимидаги ҳар бир ташкилотларда жамоа шартномаларини тузишда амалдаги кунунларга мувофиқ меҳнат муҳофазаси тадбирлари учун зарур бўлган миқдорларда маблағ ажратилишини ва уларнинг тўлиқ ўзлаштирилишини таъминлайди.

6.4. 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 қилади.

6.5. Ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодиса туфайли ходимнинг соғлиғига шикает етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан бир йўла тўланадиган нафақалар ҳамда зарарларни қоплаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 11.02.2005 йил 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 қоидаларига ва Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги Қонуннинг 33-моддасига асосан бир марталик нафақа тўлайди:

ходимнинг соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар бўлган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан жабрланувчи томонидан касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотиш даражасига мувофиқ бўлган фоизлардаги ҳар ойлик тўлов, шунингдек ходимнинг бир йиллик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўлови ҳамда ходимнинг соғлиғи шикастланишидан келиб чиққан қўшимча 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 қоиладан ўзгартириш билан боғлиқ ҳолда 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.

6.6. Меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танловини “Меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танлови тўғрисида”ги Низомда белгиланган тартибда барча номинациялар бўйича (“меҳнатни муҳофаза қилишда энг яхши натижаларга эришган ташкилот”, “ходимларга соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратиш, ходимларнинг меҳнат муҳофазасига бўлган ҳуқуқларини ҳимоя қилишда энг яхши касаба уюшма ташкилоти”, “энг яхши меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил”, “меҳнат муҳофазаси бўйича ёш мутахассис”) ўтказди ва голибларни юқори касаба уюшма ташкилотларига тавсия этади.

6.7. Иш берувчилар Меҳнат кодексининг 360-моддаси, “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 ўтказишни ташкил қилади.

Ходимнинг мажбурий тиббий кўриқдан у дастлабки (ишга қабул қилиш чоғида) ёки даврий (иш жараёнида) хусусиятга эга бўлишидан қатъи назар, ўтиши билан боғлиқ харажатларни компенсация қилиш иш берувчининг ҳисобидан амалга оширилади. (МК-292-модда).

6.8. Ташкилотлардаги меҳнат муҳофазаси бўйича сайланган вакилларни ўқитиш ва рағбатлантириб борилади.

6.9. “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа ҳил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисидаги Низом” талабига асосан оқибати ўлим билан тугаган бахтсиз ҳодисаларни ҳайъат йиғилишида Республика Кенгаши ва бахтсиз ҳодиса содир бўлган ташкилотлар раҳбарлари иштирокида муҳокама қилинишини таъминлайди.

6.10. Меҳнат муҳофазаси бўйича битим Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши 2017 йил 4 апрелдаги 6-44“с”-сонли қарори билан тасдиқланган “Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларини режалаштириш бўйича тавсиялар”га биноан тузилади ва жамоа шартномасига илова қилинади.



6.11. Республика Кенгаши билан биргаликда меҳнатни муҳофаза қилишнинг норма ва қоидаларига риоя этилиши юзасидан ҳамкорликда назорат олиб бориш ва йилда бир марта Жамиятнинг ҳаёят йиғилишида кўриб чиқади.

6.12. Ходимларни МКнинг 359-моддаси, Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонуннинг 18-моддасига асосан ходимларни белгиланган нормалар бўйича сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган тузли сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун), махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминлайди.

6.13. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 12 ноябрдаги 245-сонли қарори билан тасдиқланган “Муассасалар, ташкилотлар ва муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш жамғармасини ташкил этиш ва унинг маблағларидан фойдаланиш тартиби тўғрисидаги Низом”га асосан Жамғарма ташкил этишга ҳақлидир.

## **VII. Маданий-маърифий ишлар, жисмоний тарбия ва спортни оммалаштириш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш**

7.1. Маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва спортни ривожлантириш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш борасида қуйидаги ишлар амалага 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 мақсадида ойда 1 марта “Маърифат соатлари”ни ўтказиб бориш;

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

соҳа ходимлари учун ташкил этиладиган бадиий ҳаваскорлик танловларида ва бошқа кўрик-танловларда иштирок этиш;

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

соҳа ходимлари ўртасида ташкил этиладиган спорт мусобақаларида иштирок этиш;

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

ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини маданий дам олдириш, республикамизнинг диққатга сазавор жойларига ва тарихий шаҳарларга саёҳатларини ташкил этиш;

Ташкилотларда “Ходимлар гимнастикаси”ни кенг жорий этиш;

иш вақтидан сўнг танланган кунларда (хафтада камида бир марта) тизимдаги меҳнат жамоаларида раҳбар ва барча ходимларнинг жисмоний тарбия ва спорт машғулоти (югуриш, стритбол, футбол, бадминтон, волейбол, баскетбол, стол тенниси, сузиш ва бошқалар) билан шуғулланишини ташкил қилиш.

7.2. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини (ота-она, турмуш ўртоғи ва фарзандлари) соғломлаштириш ва дам олдириш учун йўлланмалар ходимлар томонидан касабга уюшмаси қўмитасига тақдим этган аризасига асосан, улар томонидан туланган ижтимоий солиқ тушумларидан ва касабга уюшмалари аъзолик бадалларидан тушган маблағларнинг соғломлаштиришга ажратилган миқдорига ҳамда белгиланган тартибга мувофиқ равишда берилади.

7.3. 11 ноябрь – касабга уюшмалари куни деб белгиланганлиги муносабати билан ҳар йили ташкилот ва муассасаларда касабга уюшмалари кунига бағишлаб ўтказиладиган маданий-маърифий ва спорт-соғломлаштириш тадбирлари, касабга уюшмаси фаолиятига дахлдор кўрик-танловлар, конференция, форум, семинар, тренинг ва ижтимоий шериклар билан учрашувларда иштирок этиш.

7.4. Ҳар йили кам таъминланган ва кўп болали оилалар аъзолари, Чернобил АЭСидаги фалокатни бартараф этиш иштирокчилари, байналминалчи жангчилар, ишлаётган меҳнат фахрийлари ва ногиронлиги бор шахслар ҳамда Ўзбекистон Республикаси олдида хизматлари бор шахсларнинг маълум миқдорини касабга уюшмалари тизимидаги санаторийлар ва дам олиш уйларида бепул соғломлаштириш.

7.5. Иш берувчиларга ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини ҳар йили маданий дам олдириш ва соғломлаштиришларини ҳамда “Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил!” дастури доирасидаги ташкилотнинг молиявий ҳолатини инобатга олган ҳолда саёҳатлари учун шароит яратиш.

## **VIII. Республика Кенгашининг умумий мажбуриятлари**

8.1. Жамиятнинг барча ташкилотларида ходимларнинг ижтимоий ҳимоясини таъминлаш мақсадида ташкилотнинг иқтисодий имкониятларидан келиб чиқиб, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган нормалар ва қоидаларда кўсатилганидан имтиёзлироқ меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий шартларни белгиловчи жамоа шартномаларининг тузилишига эришиш.

8.2. Жамиятнинг ижтимоий иқтисодий ривожланиш дастурларини бажарилишига кўмаклашиш, бу борада ходимлар ташаббуси ва ижодиётини қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш.

8.3. Меҳнат муҳофазасига оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни экспертизадан ўтказиш.

8.4. Касабга уюшма аъзоларига меҳнат муҳофазаси бўйича бепул ҳуқуқий ёрдам кўрсатиб бориш.

8.5. МҚнинг 33-бобига асосан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатиш.

8.6. Ташкилот ходимларининг меҳнат ва маиший шароитларини яхшилашга кўмаклашиш.

8.7. Ташкилот ходимларига амалдаги қонунларда ўрнатилган имтиёзлар берилиши устидан назорат олиб бориш, керак бўлган ҳолларда уларни меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиб, даъво аризаси билан судга мурожаат қилиш.

8.8. Меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларида касаба уюшма фаолларига ташкилий, ҳуқуқий ёрдам бериш ва уларни ўқишларида кўмаклашиш.

8.9. Меҳнат шартномаси асосида Жамият ташкилотларида ишлаётган ходимларни, иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий сугурта қилиш тўғрисидаги қонун талаблари бажарилишини назорат қилиш.

8.10. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тадбирларни молиялаштиришни таъминлаш устидан жамоат назоратини олиб бориш.

8.11. Маънавият ва маърифат соҳасидаги ислохотларни давлат сиёсатининг асосий, устувор йўналиши деб ҳисоблаш ва самарадорлигини ошириш борасида тизимдаги маънавият хоналарини, кутубхоналарни Президент асарлари, ўзбек адиблари ва бугунги кун талабига биноан керакли адабиётлар билан таъминлаш даражасини ошириш. Маънавият ва маърифат соҳасидаги Давлат сиёсати, Президент Фармонлари ва ҳукумат қарорларини ҳамда маънавий-маърифий тушунчаларнинг моҳиятини оммавий ахборот воситалари орқали тарғиб қилиш.

8.12. Ёшларимизни фидойи, билимдон, ватанпарвар, соғлом тафаккурга эга бўлишлари, ғоявий бушлиққа йўл қўймаслик, гиёҳвандлик ва ОИТСнинг олдини олиш бўйича улар ўртасида мунтазам равишда машгулотлар, тарбиявий ишлар олиб бориш, ёш ижодкорлар клубларига, спорт секцияларига жалб қилишнинг оммавийлигини таъминлаш.

8.13. Ўзбекистон Республикасининг жисмоний тарбия ва спорт тўғрисидаги Қонунини, Вазирлар Маҳкамасининг 1999 й. 27 майдаги 271-сонли “Ўзбекистонда жисмоний тарбия ва спортни янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори, кейинги йилларда спортни ривожлантириш борасида Президент Фармонлари ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг қарорларини бажариш мақсадида соҳа ходимларини, ёшларни мунтазам равишда жисмоний тарбия ва спортга жалб қилиш, оммавийлигини ошириш бўйича аниқ чора-тадбирларни ҳаётга татбиқ этиш, мусобақалар, спартакиадалар ва спорт ўйинларини юқори савияда ўтказишни, ташкилотларда спорт хоналарини ташкил этиш ва керакли спорт жиҳозлари билан таъминлаш масалаларини жамоа шартномаларида акс эттириш.



8.14. Соҳа ходимлари ва уларнинг фарзандларини санаторий, дам олиш уйлари, пансионат ва ёзги соғломлаштириш оромгоҳларида соғломлаштиришни ташкил этиш.

8.15. Қўлланилаётган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари, иш ҳақи тўланиши, жамоа шартномаси бўйича қўшимча тўловлар берилиши тўғрилигини, шунингдек меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлик техникаси шароитларини яхшилаш, бўйича тадбирлар бажарилишини назорат қилиш.

8.16. Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ижросини назорат қилиш, ходимлар ҳуқуқий саводхонлигини юксалтиришга кўмаклашиш.

8.17. Халқаро меҳнат ташкилотининг “Ташкилотларда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 135-Конвенциясига, шунингдек “Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақидаги Низом”га биноан меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар ва меҳнат низолари комиссиясининг аъзоларини меҳнаткашлар вакиллари деб эътироф этилиши.

8.18. Ташкилотларда асосий ишидан озод қилинмаган меҳнаткашлар вакилларига жамоатчилик ишларини бажариш учун ўртача иш ҳақи сақлаб қолинган ҳолда бўш вақт берилишини назорат қилиш.

8.19. Меҳнаткашлар вакилларини интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш амалларидан муҳофаза қилиш кафолатлари.

8.20. Жамият билан биргаликда меҳнатни муҳофаза қилишнинг норма ва қоидаларига риоя этилиши юзасидан ҳамкорликда назорат олиб боради ва Жамиятнинг ҳаёят йиғилишида кўриб чиқиш.

8.21. Ижтимоий йўналтирилган Давлат дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш ишларида фаол иштирок этиш, кам таъминланган ва имконияти чекланган болаларни тарбиялаётган оилаларни, ишлаётган оналарни ижтимоий муҳофаза қилиш ва қўллаб қувватлашнинг қонун ҳужжатларида кўзда тутилган чораларини амалга оширишни таъминлаб бориш.

8.22. Ёлғиз кексалар, пенсионерлар, ногиронлар, имконияти чекланган болалар кам таъминланган ва қўп болали оилаларга моддий ёрдам кўрсатиш учун ҳар йили “Наврўз” ва “Мустақиллик” байрамлари арафасида мақсадли тадбирлар ўтказиш.

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

9.1. 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 тўлик миқдорларда амалга оширилади. (МК 397- моддаси).

9.2. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан тўлиқсиз иш куни ёки иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин. Хомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боланинг (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг) ота-онасидан бирининг (ота-она ўрнини босувчи шахсга), шунингдек оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилайди.

9.3. Икки ва ундан ортиқ 12 ёшгача фарзанди бўлган ёки 16 ёшгача ногирон фарзанди бўлган ота-онасидан бирига ҳар йили 4 календар кунидан иборат бўлган ҳақ тўланувчи қўшимча таътил берилади.(МК 401-моддаси).

Хомиладорлик ва туғиш нафақаси хомиладорлик ва туғиш таътилининг бутун даврида тўлик иш ҳақи миқдорида тўланади.

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

9.5. Хомиладор ва боласи бор аёллар учун Қонунларда кўрсатилган кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига олади.

9.6. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини ташкилотларнинг ва улар таркибий бўлинмаларнинг ваколатли шахси зиммасига юклаш.

9.7. Хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш.

9.8. хотин-қизларнинг жисмоний фаоллигини ошириш учун зарур шарт-шароитлар яратиш;

9.9. хотин-қизлар учун саёхатлар ташкил этиш;

9.10. хомиладорлик ва туғиш таътиллари жамоа шартномалари орқали узайтирилиши мумкин.

## **Х. Ёшлар учун қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар**

10.1. Таълим ташкилотларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга ҳақ тўланадиган қўшимча таътил бериш, қисқартирилган иш ҳафтасини жорий этиш ва бошқа имтиёзлардан фойдаланишлари жамоа шартномаларида акс эттирилади.

10.2. Жамият ёшларга оид давлат сиёсатининг амалга оширилишида иштирок этиши давомида Халқаро Меҳнат Ташкилотининг қуйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этилишини таъминлайди:

“Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сонли Конвенция;

“Болалар меҳнатининг оғир шакллари тақиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилинч чоралар тўғрисида”ги 182-сонли Конвенция.

10.3. Жамоа шартномаларида ёшларга имтиёзлар бериш, улар учун маънавий ва моддий қўллаб-қувватлаш чораларини қўллаш масалаларини назарда тутиш, шу жумладан:

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, шунингдек касб-хунар таълими ташкилотларининг битирувчиларига меҳнат муносабатлари соҳасида қўшимча имтиёзлар ўрнатиш.

10.4. Касаба уюшмаси қўмитаси мажбуриятлари:

корхонада амалиёт ўташга бириктирилган ва корхонага ишга қабул қилинган касб-хунар коллежлари битирувчиларига касаба уюшмаси маблағидан Республикада белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 20 ва 50 фоизи миқдорида бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш;

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

МКнинг 129–моддасига асосан тегишли таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан бир йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмаслиги устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш.

10.5. Ҳар бир ташкилотда “Устоз-шогирд” тизимини жорий этиш бўйича Бош келишув асосида, таълим ташкилотларини тамомлаб, биринчи марта ишга қабул қилинган ходимга бир йил давомида тажрибали ходимни устоз сифатида бириктириш орқали уларни тарбиялаш, касбга тайёрлаш ҳамда қўнимчаларини ошириш ишлари олиб борилади.

10.6. Жамоа шартномаларида аёллар ва ёшларга имтиёзлар бериш, улар учун маънавий ва моддий қўллаб-қувватлаш чораларини қўллаш масалаларини назарда тутиш, шу жумладан болали аёлларга моддий ёрдам кўрсатиш ва қисқартирилган иш вақтини ўрнатиш.

10.7. Меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида таҳсил олиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга иш жойи бўйича ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ўқув таътили, қисқартирилган иш ҳафтаси ҳамда жамоа шартномасида белгиланган кафолатлар берилади

10.8. Олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълими ташкилотларида кечки ёки сиртқи таълим шакли бўйича ўқиётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессияларида иштирок этган давр учун Меҳнат кодекси 385 - моддаси биринчи қисмида назарда тутилганига нисбатан 3 календарь кунидан иборат қўшимча равишда ўқув таътиллари берилиши мумкин.



10.9. Умумий ўрта таълим ёки ўрта махсус, профессионал таълим олганидан кейин ишга қираётган ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун, шунингдек ишлаб чиқариш таълими шартномаси бўйича таълим олган ходимлар учун пасайтирилган ишлаб чиқариш нормалари жамоа шартномасида белгиланади.

## **XI. Ижтимоий мулоқот ва ижтимоий шерикликни ривожлантириш**

### **Жамиятнинг мажбуриятлари:**

11.1. касаба уюшмаларининг ҳуқуқларига риоя этиши, уларнинг фаолиятига кўмаклашиши;

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

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

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

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

касаба уюшмаларига ўз вазифаларини бажариши учун зарур шароитларни таъминлаш;

касаба уюшмалари органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган шахсларга касаба уюшмаларига оид мажбуриятларини иш вақтида бажариши учун вақт бериши. Бунда касаба уюшмаларига оид мажбуриятларни бажариш вақти иш ҳафтаси соатлари сонининг 30 фоизидан кам бўлмаслиги керак;

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

касаба уюшмасининг аъзолари бўлган ходимларнинг ёзма аризалари мавжуд бўлганда касаба уюшмасининг тегишли ҳисобварағига ходимларнинг иш ҳақидан ушлаб қолиш.

11.2. Тарафлар, ижтимоий-меҳнат муносабатлари соҳасидаги муаммоларни маданий йўл билан ҳал этиш услуби ҳисобланган ижтимоий мулоқот ғоясига содиқлигини билдириб, ўз зиммаларига қуйидаги мажбуриятларни оладилар:

Тармок келишувини тегишли йилнинг феврал ойидан, ташкилотларда иш берувчилар ва ходимлар ўртасидаги жамоа шартномаларини эса - март ойидан кечиктирмай тузиш тавсия этиш;

долзарб ижтимоий-иқтисодий муаммоларни муҳокама қилиш учун республика касаба уюшмалари фаоллари ва иш берувчиларнинг давра суҳбатларини ташкил этиб бориш;

меҳнат қонунчилиги бузилишига йўл қўйган мансабдор шахслар томонидан мазкур қонун бузилиши бартараф этилмаган ҳолларда, суд органларига мурожаат қилишдан олдин, юридик шахсларнинг юқори органлари билан ижтимоий шериклик ва мулоқот асосида ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тизимини жорий этишга эришиш;

Жамият ва унинг қўйи ташкилотлари ўзларига тегишли ходимларнинг манфаатига дахлдор қарор қабул қилишдан олдин Республика Кенгаши ва тармок касаба уюшмасининг жойлардаги органлари билан маслаҳатлашишлари шарт.

Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгашининг «Ишонч», «Ишонч-Доверие» газеталарига обунани ташкил этишга қўмаклашади.

## **ХII. Ижтимоий имтиёз ва кафолатлар.**

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

12.2. Ходим пенсияга чиқиши муносабати билан ишдан кетаётганда молиявий имкониятлардан келиб чиққан ҳолда лавозим маошидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла рағбатлантириш.

12.3. Юбилей ёшига етган (50, 55, 60, 65, 70, 80 ёш) ходимларни муассасанинг молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда муассаса ҳисобидан лавозим маошининг бир баравари миқдорида бир йўла мукофотлаш.

12.4. Ходим вафот этганда унинг оиласига молиявий имкониятлардан келиб чиққан ҳолда базавий ҳисоблаш миқдорининг икки баробари миқдоридан кам бўлмаган ҳолда жамоа шартномасида белгиланган миқдорда муассаса ҳисобидан моддий ёрдам бериш.

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

12.6. Касаба уюшма органларининг асосий ишидан озод қилинган (бошланғич, бирлашган касаба уюшма қўмиталари) ходимларига моддий рағбатлантириш, хўжалик фаолиятининг асосий натижалари учун мукофотлар, рағбатлантириш, сувсизлик ва район коэффиценти ҳамда бошқа қўшимча туловларни муассаса маблағлари ҳисобидан тегишли раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларга тўланадиган миқдорларда тўлаш.

12.7. 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.

12.8. Пандемия даврида меҳнат шароити зарур бўлган ва навбатчиликда вахта услубида ишловчи ходимларни ишга бориб келиши учун иш берувчи томонидан молиявий имкониятлардан келиб чиққан ҳолда транспорт воситаси билан таъминлаш.

12.9. 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 қўмаклашиш.

12.10.. 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 қўмаклашиш.

12.11. Ҳар бир маҳаллада ёлғиз кексалар, пенсионерлар, ногиронлиги бор шахслар, имконияти чекланган болаларни тарбиялаётган, кам таъминланган ҳамда кўп болали оилаларга моддий ёрдам кўрсатиш учун ҳар йили “Наврўз” ва “Мустақиллик” байрамлари арафасида мақсадли умумхалқ хайрия ҳашарларини ўтказиш.

12.12. Нотинч ва кам таъминланган оилаларни қўллаб-қувватлаш мақсадида “Оилавий саёҳат” туристик пакетларни жорий этиш.

12.13. Фавқулодда 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.

### **ХIII. Келишувни амалга ошириш механизми**

13.1. Томонлар Келишув мажбуриятларининг бажарилишини назорат қилишади ва унинг натижаларини ҳар йили, камида бир маротаба қўшма мажлисларда кўриб чиқилади. Шу сабабли тарафлар ҳар йилнинг 1 март кунига Келишувни бажарилиши юзасидан комиссия аъзоларга ахборотини тақдим этишади.

13.2. Тарафлар мазкур **Келишув** бажарилишини текшириб боришда ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссияга қўмаклашиб боришни ўз зиммаларига оладилар.

13.3. **Тармоқни** ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартларини ва унга ҳақ тўлашни, ижтимоий кафолатларни белгилаш учун жамоа музокаралари ўтказиш, жамоа келишув лойиҳасини



тайёрлаш, унинг ижроси устидан назоратни ташкил этиш мақсадида тенг ҳуқуқлилик асосида ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама комиссия фаолияти йўлга қўйилади.

13.4. Келишувга имзо чеккан томонларнинг ҳар бири уни амалга оширишда ўз ваколатлари доирасида масъулиятни тан олади ва ижтимоий шерикчилик тамойиллари асосида ҳамкорлик қилишни ўз зиммасига олади.

13.5. Келишувга имзо чекилгандан сўнг кучга киради ва 2024-2026 йиллар мобайнида амалда бўлади ҳамда янгиси қабул қилинганга қадар амалда бўлади, томонлар Келишув кучга эга бўлган муддатда уни бажармаслик ёки бекор қилиш ҳуқуқига эга эмас.

13.6. Ушбу Келишув мажбуриятлари бажарилмаган ҳолларда томонлар масъул ходимларга МКнинг 312-313-моддаларига асосан жазо чораларини қўллашни талаб этишлари мумкин.

13.7. Келишув 2022-2024 йилларга тузилиб, тарафлар томонидан имзолангандан сўнг Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигининг Давлат меҳнат инспекциясига хабардор қилиш тартибида рўйхатга олиш учун юборилади. Жамоа келишувининг кучга кириши уни хабардор қилиш тартибида рўйхатга олиш фактига боғлиқ бўлмайди. Янги Тармоқ жамоа келишуви қабул қилинганга қадар амалда бўлади. Мазкур йиллар давомида томонлар Келишувнинг бандларига ўзгартириш ва қўшимчалар киритишлари мумкин. Улар томонларнинг розилигига кўра қабул қилинади.

13.8. Мазкур Келишувга имзо чеккан тарафлар унга аввал олинган мажбуриятларнинг бажарилишига тўсқинлик қилмайдиган ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш юзасидан таклифлар беришга ҳақлидир. Ушбу таклифлар тарафларнинг ўзаро розилиги билан қабул қилиниши мумкин.

Ўзбекистон Қизил Ярим Ой  
Жамияти раиси

Тошкент ш.,  
2024 йил 31.01.  
02 -сон



*X.Y. Karimov*

Х.Я.Каримов

Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш  
ходимлари касаба уюшмаси  
Республика Кенгаши раиси

Тошкент ш.,  
2024 йил 31.01.,  
13-11с" -сон



*F.R. Khanapiyev*

Ф.Р.Ханапиев

