

**Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Санатор-курортлар бошқармаси
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 касаба уюшмалари Федерациясининг Санатор-курортлар бошқармаси” (кейинги ўринларда “Бошқарма” деб аталади) билан Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши (кейинги ўринларда “Республика Кенгаши” деб аталади) ўртасида тузилган бўлиб, бошқарма тизимида ижтимоий ривожланишнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлашни, ходимларнинг ижтимоий кафолатларини белгилаб берувчи норматив ҳужжатдир.

I. Умумий қоидалар

1.1. Бошқарма 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 тузиш ҳуқуқини тан олади.

1.2. Келишув Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (бундан буён “МК” деб аталади), Ўзбекистон Республикасининг Ижтимоий шериклик тўғрисидаги қонуни, “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 берувчилари конфедерацияси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича 2023-2025 йиллар учун Бош келишувига (бундан буён “БК” деб аталади) асосан тузилган ушбу Келишув қуйидаги йўналишларни ўз ичига олади:

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

- қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган нормалар ва қоидаларда кўрсатилганидан имтиёзлироқ меҳнат шартлари ва ижтимоий-иқтисодий шартлар 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;

- санаторийлар ва дам олиш уйлари ходимларининг меҳнатини ва саломатлигини муҳофаза қилишни таъминлаш;

- “Ишонч телефонлари” орқали ходимлардан келиб тушаётган ижтимоий-меҳнат соҳасидаги масалаларни ҳамкорликда кўриб чиқиш;

- касаба уюшма ташкилотларига қонунчиликда белгиланган ваколатлар бериш ва уларнинг фаолияти учун шароит яратиш.

1.3. Келишув 2024-2026 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 қилингунга қадар амалда бўлади. Мазкур йиллар давомида томонлар Келишувнинг бандларига ўзгартириш ва қўшимчалар киритишлари мумкин. Улар томонларнинг розилигига кўра қабул қилинади.

1.4. Тармоқда ижтимоий шерикликни таъминлаш учун:

- Республика Кенгаши раисини Бошқарма коллегияси аъзолигига киритилиши;

- касаба уюшма бошланғич қўмиталари раисларини Бошқарма тасарруфидаги санаторийлар ва дам олиш уйлари (бундан буён **Ташкилот** деб аталади) бошқарув органларига киритилиши таъминланади.

1.5. Келишув Бошқарма тасарруфидаги Ташкилот билан меҳнат муносабатларида турган барча ходимларга тааллуқлидир.

Ташкилотларда 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 улар ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

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

1.7. Касаба уюшмаси аъзолик бадаллари ходимнинг ёзма розилиги билан бухгалтерия орқали пул ўтказиш йўли билан тегишли касаба уюшма қўмитаси ҳисоб-рақамига ўтказилади.

1.8. Жамоа шартномаларини тузиш пайтида ушбу Келишувда ходимлар учун белгиланган ижтимоий кафолатларнинг энг паст даражасининг бажарилишига тўсқинлик қилинмайди.

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

- асосий ишидан озод этилмаган касаба уюшма қўмиталари аъзоларига 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 касаба уюшма ўқувлари ҳамда касаба уюшма ташкилотлари ишида иштирок этган даврида ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш;

- иш берувчи асосий ишдан озод этилмаган ҳолда ташкилот 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) ташкилот 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 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 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;

- иш берувчилар томонидан касаба уюшма органларига сайланган ходимларга (кўмита аъзоларига) ташкилот 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 ташкилотдаги 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.

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

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

- “Қирқ 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 ҳукуки 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.

1.11. Бошқарма ва унинг тасарруфдаги ташкилотлар иш берувчилари ходимлар манфаатига дахлдор қарорлар қабул қилишдан олдин Республика Кенгаши ва тармоқ касаба уюшмасининг жойлардаги органлари билан маслаҳатлашишлари шарт.

1.12. 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 Бошқарма тасарруфидаги барча ташкилотларда “Фахрийлар Кенгаши” ташкил этилади.

1.13. Тармоқнинг ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш дастурлари ва норматив-ҳукуқий ҳужжатлар лойиҳаларини, шунингдек ушбу лойиҳаларга доир таклифларни тайёрлашда, уларни Бошқарма ҳузуридаги ишчи гуруҳлар, комиссиялар ва жамоатчилик-маслаҳат органларининг мажлисларида кўриб чиқишда касаба уюшма органлари вакилларининг иштирок этиши таъминланади.

1.14. 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.

1.15. 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 белгиладиган 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.

1.16. Ўзбекистон Республикаси аҳолисини ижтимоий ҳимоя қилиш Стратегиясида кўйилган вазифалар ўз вақтида ва тўлиқ бажарилишига ҳар томонлама кўмаклашиш.

1.17. 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 кўмаклашиш.

1.18. 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.

II. Меҳнат шартномаси, бандлик кафолатлари

Бошқарманинг мажбуриятлари:

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

2.2. Меҳнат шароитларининг ўзгариши ва ходимларни оммавий ишдан бўшатилиши билан боғлиқ масалаларни касаба уюшма кўмитаси билан келишиш.

Касаба уюшма кўмитасининг 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 ҳисобчи билан, ташкилотда бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса бош ҳисобчи 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 кўмитасида Республика Кенгаши Ижроия кўмитасининг 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:

- вақтинча ва ўриндошлик лавозимида ишлаётганлар сонини чеклаш;

- ходимларга уларнинг хошишига кўра ҳақ тўланмайдиган таътилар 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, хомийлар) 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.

Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш дастлабки икки ҳафта давомида аввалги иш жойидаги миқдорда, кейинчалик эса - бажарилаётган ишига мувофиқ амалга оширилади.

Бундай ўтказишнинг муддати тарафларнинг келишувига биноан белгиланади.

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. Ташкилотларнинг тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида бўшатиб олинган ходимларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя этиш, уларни қайта ўқитиш, малакасини ошириш ва ишга жойлаштиришга кўмаклашилади.

2.9. Тармоқда яширин ишсизлик ҳолатларига йўл қўймаслик, ташкилотларнинг қисқартирилган иш режимида ишловчи ходимлари учун ҳам мазкур келишувда кўзда тутилган ҳуқуқ, имтиёз ва кафолатларни сақлайди.

Бошқарма тизимидаги барча санатор-курорт ташкилотларида қоида тарикасида асосий иш жойига тиббиёт ходимларини фақат тўлиқ ставкага ишга қабул қилиш тартиби белгиланади.

Санатор-курорт ташкилотларининг вакант бўлган иш ўринларини биринчи гада тўлиқсиз ставкада ишлаётган ходимлар ҳисобига уларнинг эҳтиёжидан келиб чиққан ҳолда қоплайди.

Мазкур қоида ходимнинг ўзининг асосий ишидан бўш вақтида меҳнат

шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажариш (ўриндошлик) асосида ишлаши, шунингдек мавжуд штат бирлиги ва бошқа сабаблар ходимни тўлик ставкага ишга қабул қилишга имкон бермайдиган бошқа ҳолатларга татбиқ этилмайди.

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. Олий ва профессионал таълим ташкилотлари битирувчилари, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан муддатли харбий хизматдан қайтган шахслар ва ижтимоий ҳимояга мухтож аҳоли қатламларининг бошқа тоифларини ишга жойлаштиришда иш берувчилар ва касаба уюшма қўмиталари ҳамкорликда фаолият юритадилар.

2.12. Тармоқда мажбурий меҳнатга йўл қўйилмайди. Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйилган умумхалқ хайрия ҳашарлари ва фавкулотда ҳолатлардаги ишлардан ташқари ходимларнинг иш ҳақларидан қонунга ҳилоф равишда маблағ ушлаб қолиш, ғўза парвариши, пахтакорларга, коммунал тўловларга, текширувчиларга, ободонлаштиришга, гул ёки дарахт кўчатларини сотиб олиш ва ҳоказоларга, қонун ҳужжатларидаги тартибга риоя этмаган ҳолда ҳашар ва шанбаликларга шунингдек, ходимларнинг лавозим вазифасига кирмайдиган ишларга жалб қилинмайди.

Бундай ҳолатлар аниқланган ҳолларда тарафлар бир-бирларини бу ҳақда хабардор қиладилар, мажбурий меҳнатга йўл қўйган раҳбарларни интизомий жазога тортиш ёки тегишли давлат органлари раҳбарларига нисбатан чоралар кўрилиши бўйича биргаликда ҳаракатлар қилади.

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

2.14. Юридик шахсларнинг тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида иш жойидан бўшатирилган ходимларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя этилиши, уларни қайта ўқитиш, малакасини ошириш ва ишга жойлаштиришга кўмаклашиш.

2.15. Қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда 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 боғлиқ бўлган ва фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома асосида юзага келган муносабатларни суд томонидан яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш.

2.16 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.

2.17. 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 чиқилиши керак.

III. Иш вақти ва дам олиш вақти

Бошқарманинг 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 аниқланади.

3.2. Бошқарма 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 шaroитлари ноқулай бўлган ишлар рўйхати ва улардаги иш вақтининг аниқ муддати Иш ўринларини меҳнат шaroитлари 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 шaroитларида 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 куйидагича қўшимча таътиллар 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 шaroитлар 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. Иш ўринларини меҳнат шaroитлари 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 қўшимча имтиёزلарни белгилаш.

3.10. 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 иш куни;

- фарзанд туғилганда (отасига) - 1 иш куни;
- фарзанди 1-синфга чиққанда (онасига, отасига) - 1 иш куни;
- фарзандларининг никоҳ тўйларида - 3 иш куни;
- ходимнинг никоҳ тўйида - 3 иш куни;
- юбилей саналарида (50, 55, 60, 65, 70) - 1 иш куни

3.11. Ҳомиладор аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш таътилига чиққунларига қадар 1 ойлик ҳақ тўланмайдиган таътил бериш, уларга йиллик меҳнат таътилини бериш имконияти бўлмаган ҳолларда.

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

3.13. 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.

3.14. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 227-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда, олти ой ўтунига 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) Ташкилотга Иш берувчининг таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга;

3.15. 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 тарбиялаётган аёллар)дан ташқари яна қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда 14 календар кунга қадар таътил берилади:

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

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

3.16. 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.

3.17. Таътил бошланмасдан олдин охириги иш кунида таътил учун ҳақ тўланишини таъминлаш.

3.18. 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 парваришлайётган ходимларга;
- в) тижорат банкларидан ипотека кредитини олган ёш оилалар вакилларига;
- г) ишлаётган пенсионерларга.

3.19. 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.

3.20. 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.

3.21. 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.¹

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.

3.22. 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) Ташкилотга Иш берувчининг таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга.

3.23. 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.

3.24. Ногиронлиги бўлган шахсларга меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат шарт-шароитлари, шу жумладан иш ҳақи, иш вақти ва дам олиш вақти режими, йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги борасида қўшимча имтиёзлар жамоа шартномасида белгиланади.

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

3.26. 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.

3.27. Масофадан туриб ишловчи ходимнинг ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлиги камида йиғирма бир календарь кун миқдорида ўрнатилади.

3.28. 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.

3.29. Иш вақтининг режими ташкилотларнинг ички меҳнат тартиб қоидаларида белгиланади.

3.30. 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 куйидаги даврлари ҳам дам олиш вақтига кирмайди:

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

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

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

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

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

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

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

Бошқарма таркибидаги санаторийларнинг 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.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида коронавирус инфекциясига қарши курашиш даврида тиббиёт ва бошқа ходимларга моддий рағбалантириш тўловлари амалдаги меъёрий ҳужжатларга мувофиқ тўланади.

4.2. Меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг асосий қисми ва қўшимча қисми ўртасидаги мақбул нисбат ташкилотларнинг жамоа шартномаларида белгиланиши мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизимидан фойдаланилганда Касаба уюшмаси қўмитаси 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. Смена ёки навбатчилик асосида иш ташкил этиладиган соғлиқни сақлаш ташкилотларида ходимларнинг навбатчилик вақтидаги соат 18.00 дан 22.00 гача бўлган даврдаги иш вақтини “кечки вақт” ёки “кечки смена” сифатида белгиланади ва бу вақтда ишнинг ҳар бир соати учун камида 1,25 баравар миқдорда ҳақ

тўланади.

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

4.7. Бошқарма 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.

4.8. Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини, иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажаришда ҳамда Бошқарма манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда ана шу вазифаларни бажариш вақтида унинг ўртача иш ҳақи сақланади.

4.9. Санатор-курортлар бошқармаси ташкилотлари 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 фан арбоби" фахрий унвонлари эгалари учун тўловлар Республикада белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 2 баравари, "Хизмат кўрсатган" фахрий унвони соҳиблари 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.

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

4.11. 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.

4.12. 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 назоратга олинади.

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

4.14. Жамоа шартномалари орқали кам таъминланган оилаларга, имконияти чекланган болани тарбиялаётган оилаларга, кўп болали оилаларга, уруш ва меҳнат фахрийларига моддий ёрдам кўрсатиб борилади.

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 иштирокчилари, байналмилал-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 радиоактив зарарланган зоналардан эвакуация қилинган ва кўчирилганлар, оғир касалликларга (ўткир лейкоз, аденома, саратон) дучор бўлганлар, ҳарбий хизматни ядровий полигонлар ва бошқа радиоактив-ядровий объектларда ўтаган пенсия ёшидаги ногирон-ходимларга, шунингдек меҳнат жароҳати ва касбий касаллик оқибатида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсиз бўлган ходимларга - тўлиқ иш ҳақи миқдорида;

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

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

- бошқа ҳолатларда умумий иш стажига боғлиқ ҳолда - 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 суғуртаси 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 қўмиталари билан келишиб олинади.

4.18. Бошқарма ва Республика Кенгашининг қўшма қарорига асосан хамкорликда ўтказилаётган кўрик-танловлар, маданий-маърифий ва спорт тадбирларида, туризм ва бошқа тадбирларда иштирок этган ходимларга,

тадбирларда иштирок этган даврида иш жойида ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

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 кийматга 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. Мулк шаклидан қатъи назар тармоқда:

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 тўғрисида Низом” талабларини тадбиқ қилиш;

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

4.23. МҚнинг 240-280-281-моддаларида белгиланган тартибларга асосан ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлганида қисман сақланадиган иш ҳақининг миқдори унинг ўртача ойлик иш ҳақининг 90 фоиз миқдоридан кам бўлмаслиги керак.

Ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига иш ҳақи қисман сақланадиган таътил вақти ҳам қўшилади.

Бунда ходимга ҳар йилги меҳнат таътили кунлари қонунчиликда белгиланган тартибларда ҳисобланади ва тўловлари тўлиқ тўланади.

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

4.25. МКнинг 280-281-290-моддаларида белгиланган тартибларга асосан қуйидаги харажатлар муассасанинг маблағлари ҳисобидан қопланади:

Агар иш берувчининг йўлланмаси бўйича ходимнинг касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкадан ўтиши бошқа жойга кўчишни талаб қилса, ходимга ўқиш жойига бориш ва қайтиб келиш, шунингдек уй-жойни ижарага олиш харажатлари;

Жамоа шартномасида ёки иш берувчи томонидан касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланган ички ҳужжатда касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкага юборилган ходимларга яшаш жойидан ташқарида яшаганлик учун компенсация (ҳар бир сутка учун белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 20 фоизи миқдорида) тўлови белгиланади.

4.26. Агар стационар иш жойида ходим бажараётган ишнинг ўзига хос хусусияти уни МКнинг 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.

4.27. Иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш ва МКнинг 208-моддасида белгиланган байрам кунларида меҳнат учун ҳақ тўлаш учун МКнинг 262-263-497-моддаларида белгиланган тартибларда **камида икки ярим** ҳисса миқдорда ҳақ тўлаш, МКнинг 264-моддасида белгиланган тартибларда ходимга тунги вақтда ҳақиқатда ишлаган ҳар бир соати учун **камида икки баравар** миқдорида тўловлар амалга оширилади.

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

V. Меҳнат интизоми

5.1. 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 бошқарма ташкилотларида юридик ва кадрлар бўлимлари хизмати мутахассислари фаолиятини, касаба уюшмаларининг ҳуқуқ ва меҳнат муҳофазаси бўйича мутахассисларининг билимлари ошириб борилади.

5.2. МКнинг тегишли моддаларида кўзда тутилган талаблар асосида барча Санатор-курортлар бошқармаси тасарруфидаги ташкилотларида ички меҳнат тартиби қоидалари ишлаб чиқилиши таъминланади.

5.3. Ташкилотларда яқка тартибдаги меҳнат низолари ва зиддиятлар 6 аъзолардан ташкил топган (ҳар тарафдан 3 дан) иш берувчи ва касаба уюшма

қўмитаси томонидан тенглик асосида тузиладиган меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб чиқилади.

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

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

VI. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси.

Бошқарманинг мажбуриятлари:

6.1. Бошқарма томонидан Тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгаши билан келишиб тасдиқланадиган “Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг Санатор-курортлар бошқармаси” тасарруфидаги ташкилотларда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ишларни ташкил этиш тўғрисидаги Низоми”га асосан Бошқармада ҳамда санаторийларда меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини ташкил этади ва меҳнат муҳофазаси ишларини мувофиқлаштириб борадилар.

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. Бошқарма тизимидаги ҳар бир санаторийларда жамоа шартномаларини тузишда амалдаги қонунларга мувофиқ меҳнат муҳофазаси тадбирлари учун зарур бўлган миқдорларда маблағ ажратилишини ва уларнинг тўлиқ ўзлаштирилишини таъминлайди.

6.4. Ходимларни ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисалар 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. 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.

Шунингдек, Бошқарма билан Республика Кенгаши келишган ҳолда ўрнатган гигиена (ювиш) воситалари миқдорини 400 гр. дан кам бўлмаган ҳолда берилишини таъминлайди.

6.6. Ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодиса туфайли ходимнинг соғлиғига шикаст 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 “Иш берувчи”нинг тегишли ҳисоб-китобларига кўра “Суғурталовчи” томонидан қонунчиликда белгиланган тартибларда қуйидаги бир марталик нафақа тўланади:

- 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 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.

6.7. 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”) ўтказиши ва ғолибларни юқори касаба уюшма ташкилотларига тавсия этади.

6.8. 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).

6.9. Ташкилотлардаги меҳнат муҳофазаси бўйича сайланган вакилларни базавий ҳисоблаш миқдорининг камида бир баробари миқдорида ҳар чоракда рағбатлантириб борилади.

6.10. Бошқарма “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 Кенгаш ва бахтсиз ҳодиса содир бўлган ташкилотлар раҳбарлари иштирокида муҳокама қилинишини таъминлайди.

6.11. 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.

6.12. Ҳар беш йилда камида бир марта зарарли, хавфли ва бошқа меҳнат шароитларида ишлаётган ходимларга имтиёзлар ва компенсациялар белгиланадиган, имтиёзли шароитларда пенсияга чиқиш ҳукуки бериладиган, ногиронлиги бор бўлган шахслар билан банд бўлган иш жойларини “Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан утказиш тартиби тўғрисида”ги низом (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 15.09.2014 йил 263-сонли қарори) асосида шаҳодат (аттестация)дан ўтказди.

6.13. Республика Кенгаши билан биргаликда меҳнатни муҳофаза қилишнинг норма ва қоидаларига риоя этилиши юзасидан ҳамкорликда назорат олиб боради ва йилда бир марта Бошқарманинг ҳайъат йиғилишида кўриб чиқади.

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

6.15. 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 куйидаги ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитади ҳамда билимларини текшириш ишларини ташкил этади:

- ташкилотларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати раҳбари ва мутахассислари;

- иш берувчилар томонидан ўрнатилган тартибда белгиланган меҳнатни муҳофаза қилишни таъминлашга жавобгар раҳбарлар ва мутахассисларни;

- ташкилот раҳбарларини ва уларнинг ўринбосарларини;

- меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вазифалар юкланган масъул ходимларни;

-касаба уюшмалари органлари томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этилган шахсларни;

- гигиеник таълим курсидан ўтиши лозим бўлган декретив гуруҳлар таркибига кирувчи ходимларни, зарарсизлантириш бўлими, кислород балонлари билан ишловчи ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида бепул ўқитиш ҳамда малакасини ошириш;

-малака ошириши зарурлиги аниқланган бошқа шахсларни меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича белгиланган мудатларда ўқитишни ташкил қилади ҳамда билимларни текшириб, тегишли гувоҳномалар билан таъминлайди. (*Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори 31.12.2018 й. N 1066, Ўз.Рес. МК 359-модда, ВМ 2017 йил 27 апрелдаги 246-сон қарори, Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисида”ги қонунининг 36-моддаси, СанПиН № 0342-17 2-илова.6.4.6.5 банди*).

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 қўламдаги 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;

- санаторий ва дам олиш уйи ходимлари учун бадиий ҳаваскорлик танловларини, “Ҳамшира” ва бошқа кўрик-танловларини ташкил этиш;

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

- соҳа ходимлари ўртасида спорт мусобақалари ташкил 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;

- Тармоқ ташкилотларида “Ходимлар гимнастикаси”ни кенг жорий этиш;

- соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган ходимга “Спорт тарғиботчиси” қўшимча вазифасини юклаш ва унинг базавий лавозим маошига 20 фоизи миқдорда устама белгилаш;

- 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 касаба уюшмаси кўмитасига тақдим этган аризасига асосан, улар томонидан тўланган ижтимоий солиқдан ва касаба уюшмалари аъзолик бадалларидан тушган маблағларнинг соғломлаштиришга ажратилган миқдорига ҳамда белгиланган тартибга мувофиқ равишда берилади.

7.3. Соғломлаштириш учун иш берувчи томонидан ўтказилаётган маблағлар ҳисобидан кўп йиллар давомида тизимда фаолият юритган ёлғиз қариялар, пенсионерлар ва ногиронларга бепул йўлланмалар ажратилади.

7.4. 11 ноябрь – касаба уюшмалари куни деб белгиланганлиги муносабати билан ҳар йили ташкилот ва муассасрада касаба уюшмалари кунига бағишланган маданий-маърифий ва спорт-соғломлаштириш тадбирлари, касаба уюшмаси фаолиятига дахлдор кўрик-танловлар, конференция, форум, семинар, тренинг ва ижтимоий шериклар билан учрашувлар ўтказиш.

7.5. - 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 тизимидаги санаторий ва дам олиш уйларида бепул соғломлаштириш.

7.6.- Иш берувчиларга ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини ҳар йили маданий дам олдириш ва соғломлаштиришларини ҳамда “Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил!” дастури доирасидаги саёҳатлари учун шароит яратиш.

VIII. Республика Кенгашининг умумий мажбуриятлари

8.1. Бошқарма таркибидаги ташкилотларда 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. Бошқарманинг 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. Касаба уюшма аъзоларига меҳнат муҳофазаси бўйича бепул ҳуқуқий ёрдам кўрсатиб бориш.

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

8.6. Санатор-курортлар бошқармаси ташкилотлари ходимларининг меҳнат ва маиший шароитларини яхшилашга қўмаклашиш.

8.7. Санатор-курортлар бошқармаси ташкилотлари 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 қўмаклашиш.

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

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

8.11. Халқаро меҳнат ташкилотининг 138, 182-сонли Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш талабларига риоя этилиши устидан назорат қилиш.

8.12. 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.

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

8.14. Ўзбекистон Республикаси 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.

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

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

8.17. Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ижросини назорат қилиш, ходимлар ҳуқуқий саводхонлигини юксалтиришга қўмаклашиш.

8.18. 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.

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

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

8.21. Бошқарма билан биргаликда меҳнатни муҳофаза қилишнинг норма ва қоидаларига риоя этилиши юзасидан ҳамкорликда назорат олиб боради ва бошқарманинг ҳаёят йиғилишида кўриб чиқиш.

8.22. 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.

8.23. Ёлғиз кексалар, пенсионерлар, ногиронлар, имконияти чекланган болалар кам таъминланган ва кўп 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).

Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг бутун даврида тўлиқ иш ҳақи миқдоридида тўланади(МК 233-286 моддаси).

9.4. Ҳомиладор 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).

9.5. Ҳомиладор ва боласи бор аёллар учун МКда кўзда тутилган кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига олади.

9.6. Ҳалқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган “Оналикни ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 103-сонли, “Зўраки ёки мажбурий меҳнат тўғрисида”ги 29-сонли, “Тенг аҳамиятли ишлар учун эркаклар ва хотин-қизларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли ва “Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисида”ги 111-сонли Конвенциялари талабларига ташкилотларда амал қилинишини таъминлаш.

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

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

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

9.10. хотин-қизларнинг жисмоний фаоллигини ошириш учун арур шарт-шароитлар яратиш;

9.11. хотин-қизлар учун саёхатлар ташкил этиш;

9.12. ҳомиладорлик 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. Иш берувчи Ёшларга оид давлат сиёсатини амалга оширилишида қуйидагича иштирок этади.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг қуйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этилишини таъминлаш:

“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;

узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш, уй жой қурилиши шунингдек сафарбарлик чақируви захирасида хизмат ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фойсиз ссудалар бериш;

иш берувчи керакли бўлган кадрларни тайёрлаб бориш учун, олий ўқув юрти талабаларининг контракт пулини бир қисмини тўлаб бериш;

ёш ходимлар ва ёш оилалар учун банклар томонидан бериладиган узоқ муддатли кредитларни олишда кафиллик қилиш.

10.4. Касаба уюшмаси қўмитаси мажбуриятлари:

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

- корхонанинг ёрдамчи хўжаликларида яратилаётган боғ ва токзорларга касб-хунар коллежлари битирувчиларини ишга қабул қилишга қўмаклашиш;

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

- МКнинг 129–моддасига асосан давлат грантлари асосида ўқиган ва олий таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан уч ой ичида йўлланма бўйича олинган мутахассислигига доир ишга қираётган олий таълими ташкилотларининг битирувчилари, тегишли таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан бир йил ичида биринчи бор ишга қираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмаслиги устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш.

10.5. Ҳар бир корхонада “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 кўникмаларини 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 қискартирилган иш вақтини ўрнатиш;

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

узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш, уй-жой қурилиши, шунингдек, сафарбарлик чақируви захирасида хизмат ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фоизсиз ссудалар бериш.

10.7. Олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ташкилотларида кечки ёки сиртки 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.

XI . Ижтимоий мулоқот ва ижтимоий шерикликни ривожлантириш

Бошқарманинг 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 вакилларини 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:

-Тармоқ келишувини тегишли йилнинг феврал ойидан, Санатор-курортлар бошқармаси ташкилотларида 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 бузулиши 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;

- меҳнат қонунчилиги бузилишининг олдини олиш бўйича Бошқарма ва Республика Кенгаши ўзаро ҳамкорликни йўлга қўйиш;

- касаба уюшма Республика кенгаши раисини Бошқарма бошқаруви органининг таркибига киритиш;

- бошланғич касаба уюшма қўмиталари раисларини ташкилотларнинг бошқарув органларига киритилишини;

- Бошқарма ва унинг қуйи ташкилотлари ўзларига тегишли ходим-ходимларнинг манфаатига дахлдор қарор қабул қилишдан олдин Республика Кенгаши ва тармоқ касаба уюшмасининг жойлардаги органлари билан маслаҳатлашишлари шарт.

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

XII. Келишувни амалга ошириш механизми

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

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

12.3. **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

хуқуқлилик асосида ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама комиссия фаолияти йўлга қўйилади.

12.4. 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.

12.5. Келишувга имзо чекилгандан сўнг, томонлар Келишув кучга эга бўлган муддатда (2024-2026 й.) уни бажармаслик ёки бекор қилиш ҳуқуқига эга эмас.

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

Ўзбекистон касаба уюшмалари
Федерацияси Санатор-курортлар
бошқармаси бошлиғи



[Handwritten signature]

А.М.Ахмедов

Тошкент ш.
2024 йил 31.01
Б-14 -сон

Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмаси
Республика Кенгаши раиси



[Handwritten signature]

Ф.Р.Ханапиев

Тошкент ш.,
2024 йил 31.01.
13-12.с -сон

