

**“Ўзбекистон темир йўллари”  
акциядорлик жамияти бошқаруви  
ва Ўзбекистон темирйўлчилари  
ва транспорт қурувчилари касаба уюшмаси  
Республика кенгаши ўртасидаги  
2026 – 2028 йиллар учун  
ТАРМОҚ ЖАМОА КЕЛИШУВИ**

**Тошкент 2026 йил**

## МУНДАРИЖА

### I. БЎЛИМ

- |    |  |     |
|----|--|-----|
| 1. | Умумий қоидалар .....                                    | 3-5 |
| 2. | Ишлаб чиқариш ва иқтисодий фаолият.....                  | 5-6 |
| 3. | Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги..... | 6   |
| 4. | Меҳнат интизоми.....                                     | 6-7 |

### II. БЎЛИМ

#### Иш берувчининг мажбуриятлари:

- |     |  |       |
|-----|--|-------|
| 5.  | Меҳнат шартномаси. Бандлик кафолатлари соҳасида.....                 | 8-14  |
| 6.  | Иш вақти ва дам олиш вақти.....                                      | 14-19 |
| 7.  | Меҳнатга ҳақ тўлаш. Кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари..... | 19-25 |
| 8.  | Меҳнат муҳофазаси ва иш шароитларини яхшилаш соҳасида.....           | 25-29 |
| 9.  | Ижтимоий суғурта. Ижтимоий имтиёз ва кафолатлар.....                 | 29-34 |
| 10. | Аёллар меҳнатини тартибга солиш, қўшимча имтиёз ва кафолатлар.....   | 34-36 |
| 11. | Ёшлар учун қўшимча имтиёз ва кафолатлар.....                         | 36-39 |
| 12. | Меҳнат низоларини ҳал этиш.....                                      | 39    |

### III. БЎЛИМ

#### Касаба уюшма Республика кенгашининг мажбуриятлари

- |     |  |       |
|-----|--|-------|
| 13. | Касаба уюшма Республика кенгашининг мажбуриятлари.....                 | 39-41 |
| 14. | Маданий-маърифий, жисмоний тарбия, соғломлаштириш ва спорт ишлари..... | 41-42 |

### IV. БЎЛИМ

- |     |  |       |
|-----|--|-------|
| 15. | Ижтимоий шериклик. Касаба уюшмаси фаолиятининг кафолатларига риоя этилиши борасида “ЎТЙ” АЖ бошқаруви РК билан биргаликдаги мажбуриятлари..... | 42-44 |
|-----|--|-------|

### V. БЎЛИМ

- |     |   |       |
|-----|---|-------|
| 16. | РК ҳуқуқларининг кафолатлари “ЎТЙ” АЖ Бошқаруви мажбуриятлари.....  | 44-45 |
| 17. | Тармоқ жамоа келишуви бажарилишини, унга ўзгартиришлар киритилиши ва амал қилиш муддатини назорат этиш..... | 45-46 |
| 18. | Келишув мажбуриятларининг бузилиши ёки уларни бажармаслик учун жавобгарлик.....                             | 46    |
| 19. | Тармоқ жамоа келишувига илова.....  | 47    |

**“Ўзбекистон темир йўллари” АЖ раҳбарияти ва Ўзбекистон темирйўлчилари ва транспорт қурувчилари касаба уюшмаси Республика Кенгаши аъзоларининг 2026 йил 16 мартдаги қўшма мажлисида 1-1-сонли қарор билан тасдиқланган.**

**“Ўзбекистон темир йўллари” акциядорлик жамияти бошқаруви ва Ўзбекистон темирйўлчилари ва транспорт қурувчилари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасидаги 2026 – 2028 йиллар учун ТАРМОҚ ЖАМОА КЕЛИШУВИ**

**1. БЎЛИМ**

**Умумий қоидалар:**

1. Ушбу Тармоқ жамоа келишуви, Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва қонун ҳужжатларига амал қилиб, фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликлари, мустақил Ўзбекистон манфаатлари устуворлигини таъминлаб, “Ўзбекистон-2030” стратегиясига амал қилган ҳолда темир йўл транспортининг барқарор ишлашини таъминлашга йўналтирилган бўлиб, “Ўзбекистон темир йўллари” акциядорлик жамияти тасарруфидаги корхона, ташкилот ва муассасаларда ишловчи ходимлар, уларнинг оила аъзолари ҳамда пенсионерларни ижтимоий ҳимоя қилиш борасида давлат сиёсатини қўллаб-қувватлаб, тармоқ ходимлари шу жумладан касаба уюшма ходимлари ва пенсионерларининг ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий кафолатларини белгилаб беради.

Меҳнат кодексининг 14-моддасига мувофиқ ушбу Тармоқ жамоа келишувига ходимларнинг ҳолатини бош жамоа келишувига нисбатан ёмонлаштирувчи қоидаларни киритиш тақиқланади.

Ички ҳужжатларга ходимнинг ҳолатини ушбу Тармоқ жамоа келишувига нисбатан ёмонлаштирувчи қоидаларни киритиш тақиқланади.

Шунингдек, Меҳнат кодексининг 83-моддасига мувофиқ тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартларини ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимлари учун ижтимоий кафолатларни белгилайди.

Ушбу Тармоқ жамоа келишуви яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи, ходимлар учун тармоқ даражасида тарафларнинг меҳнат шароитларини, бандликни, меҳнат муҳофазаси масалаларини ҳамда ижтимоий кафолатларни белгилашга доир мажбуриятларини ўз ичига олган, ходимлар ва иш берувчиларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини келишиб олиш мақсадида тузиладиган меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжат бўлиб, унинг меъёрлари “ЎТЙ” АЖ ва унинг барча таркибий бўлинмаларида бажарилиши мажбурийдир.

Бундан ташқари, ушбу Тармоқ жамоа келишувини тайёрлаш, тузиш ёки ўзгартириш юзасидан жамоавий музокаралар ўтказиш учун Меҳнат кодексининг 51 ва 53-моддаларида белгиланган тартибда ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича тармоқ комиссияси тузилади.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича тармоқ икки томонлама комиссияларнинг роли ва самарадорлигини оширишга, бошланғич даражадаги ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар тузилишига қўмаклашиш.

Ушбу Тармоқ жамоа келишувини имзолайдиган томонлар:

– “ЎТЙ” АЖ ва унинг таркибидаги корхона, ташкилот ва муассасалар иш берувчилари томонидан – “Ўзбекистон темир йўллари” акциядорлик жамияти бошқаруви (кейинчалик матнда – “ЎТЙ” АЖ) номидан акциядорлик жамияти бошқарувининг раиси (кейинчалик матнда – “Бошқарув раиси” деб юритилади);

– “ЎТЙ” АЖ ва унинг таркибидаги корхона, ташкилот ва муассасаларда ишловчи ходимлар томонидан – Ўзбекистон темирйўлчилари ва транспорт қурувчилари касаба уюшмаси Республика Кенгашининг раиси, (кейинчалик матнда – “РК раиси” деб юритилади).

– “ЎТЙ” АЖнинг тизимидаги таркибий бўлинмаларида жамоа шартномаларини тузиш учун асос ҳисобланади. “ЎТЙ” АЖ асосий фаолият таркибига кирмайдиган юридик мақомга эга корхоналар шунингдек, акциядорлик жамиятлари (уларнинг таркибидаги МЧЖ, УКлар)да томонларнинг ўз маблағлари мавжуд бўлганда, уларга ижтимоий кафолатлар ва имтиёزلарни кенгайтиришни чеклаб қўймайди.

“ЎТЙ” АЖнинг тегишли корхона, ташкилот ва муассасалар ходимлари учун алоҳида жамоа шартномаларини тузиш учун тавсия этилади.

**2.** Томонлар темир йўл транспортининг барқарор ишлаши ва тармоқ ходимларининг фаровонлиги муҳим даражада бир-бири билан боғлиқлигини эътироф этади ва шунинг учун улар уйғун муносабатлар, ўзаро тушуниш ва ишонч муҳитини яратиш ва қўллаб-қувватлашдан манфаатдордир.

Ходимлар ва иш берувчиларнинг ҳуқуқлари ва ижтимоий-иқтисодий манфаатлари ҳимоя қилинишини таъминлаш, ходимларнинг ҳаёт даражасини муттасил ошириб бориш, касаба уюшмалари билан ижтимоий шерикчилик ва барқарорликни сақлаш борасида самарали ҳамкорликни кучайтириш мақсадида ижтимоий шериклик тамойилини доимий амалга ошириш.

**3.** Ходимларнинг меҳнат, ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига дахлдор бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳамда техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар лойиҳаларини тегишли касаба уюшмаси ёки касаба уюшмалари бирлашмаси билан келишиш ишларини қатъий таъминлаш (Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонунининг 28-моддаси).

**4.** Томонлар тармоқ ходимларининг турмуш даражаси ва ижтимоий ҳимояланишини ошириш мақсадида мазкур Тармоқ жамоа келишуви мажбуриятларини тўлиқ амалга оширилишини таъминлаш учун мунтазам равишда чора-тадбирларни ижтимоий ҳамкорликда амалга ошириб боришга келишиб олдилар.

### **Тармоқ жамоа келишувининг амал қилиш доираси.**

Ушбу Тармоқ жамоа келишуви:

– Меҳнат кодексининг 90-модда 1-хатбошисига мувофиқ Тармоқ жамоа келишувининг амал қилиши вакиллари ушбу келишувни тузган ходимлар ва иш берувчиларга, шунингдек, “ЎТЙ” АЖда талаб этиладиган иш стажига эга бўлган ишламайдиган пенсионерларга (шу жумладан, “ЎТЙ” АЖ сифатида компания қайта ташкил этилгунга қадар бўлган номи қабул қилинади - “ЎТЙ” ДАТКда ишлаганларга) нисбатан татбиқ этилади;

– Шунингдек ушбу Тармоқ жамоа келишуви “ЎТЙ” АЖ ва унинг тасарруфидан чиқарилган (тугатилган) корхона, ташкилот ва муассасаларда 10 (ўн)

йил ва ундан ортиқ меҳнат қилган пенсионерларга, ишлаб чиқаришда ногирон бўлганларга (“ЎТЙ” АЖ тасарруфидан чиқиб кетгунга қадар) ҳам тадбиқ этилади.

Ушбу тармоқ жамоа келишувидаги барча имтиёзлар ва ижтимоий тўловлар касаба уюшма ходимлари учун ҳам тадбиқ этилиб, тўловларни молиялаштириш “ЎТЙ” АЖ корхона, ташкилот ва муассасалар иш берувчилари маблағлари хисобидан амалга оширилади.

### **Ишлаб чиқариш ва иқтисодий фаолият:**

**5.** “ЎТЙ” АЖ корхоналари ва бўлинмаларида давлат томонидан тасдиқланган – инвестиция дастури, маҳаллийлаштириш дастури, тармоқни ривожлантириш режаси ва бошқа дастурлар асосида янги иш ўринлари яратишни бажарилишини таъминлаш.

**6.** “ЎТЙ” АЖ ва унинг таркибий корхоналарида (бўлинмаларида) бизнес жараёнларини бошқариш тизимини такомиллаштириш, "Бизнес-режа"нинг прогноз параметрларини бажариш, жараёнларни рақамлаштириш даражасини ошириш орқали "ЎТЙ" АЖга юклатилган вазифаларни ўз вақтида ва сифатли бажариш. “ЎТЙ” АЖ рақобатбардошлигини ва кўрсатилаётган хизматлар сифатини оширишга қаратилган чора-тадбирларни амалга ошириш.

**7.** “ЎТЙ” АЖ ривожланишининг юқори суръатларини таъминлаш ва унинг бозор қийматини доимий равишда ошириш мақсадида инвестицияларнинг кенг самарали шакллари амалга ошириш.

**8.** Ходимларни қайта тайёрлашга ва уларнинг малакасини оширишга бўлган заруратни иш берувчи белгилайди, бундан ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш зарурати меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган ҳоллар мустасно.

Ходимларни қайта тайёрлашга ва ўз малакасини оширишга юбориш тартиби меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланади.

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

Агар қайта тайёрлаш ёки малака ошириш ихтиёрий равишда амалга оширилса, иш берувчи қайта тайёрлаш ёки малака ошириш вақтида ходимнинг иш жойини (лавозимини) ва иш ҳақини сақлаб туриши шартлари жамоа шартномаларида белгиланади.

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

**9.** Иш берувчи меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида ўқитилаётган, қайта тайёрлашдан ёки малака оширишда ўтаётган, шунингдек ишлаб чиқариш таълимини ўтаётган ходимларга иш ва ўқишни бирга олиб бориш учун зарур шарт-шароитларни яратиши шарт.

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 меҳнат

тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган ўзга кафолатлар берилади.

Меҳнат шартномаси бўйича таълим ташкилотларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга йиллик меҳнат таътилларини иш берувчи, уларнинг хоҳишига кўра, бакалаврият талабалари учун давлат аттестацияси ва битирув малака ишини ҳимоя қилиш, магистратура талабалари учун магистрлик диссертациясини ҳимоя қилиш вақтига ёхуд имтиҳонлар ва лаборатория-имтиҳон сессиялари вақтига тўғрилаб бериши шарт.

Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими, олий таълим ташкилотларида, кадрларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институтларида (курсларида) меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралмаган ҳолда ўқиётган, ишга янги қабул қилинган ходимлар учун, агар улар ўз йиллик меҳнат таътилларини бакалаврият талабалари учун давлат аттестацияси ва битирув малака ишини ҳимоя қилиш, магистратура талабалари учун магистрлик диссертациясини ҳимоя қилиш вақтига ёхуд имтиҳонлар ва лаборатория-имтиҳон сессиялари вақтига мослаштиришмоқчи бўлса, уларнинг хоҳишига кўра, йиллик меҳнат таътили мазкур иш берувчидаги меҳнат фаолиятининг олти ойи тугагунига қадар берилади.

### **Меҳнат шартномаси тарафларнинг моддий жавобгарлиги:**

**10.** Меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказган зарарини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, меҳнат шартномаси ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди.

Меҳнат шартномаси тарафининг моддий жавобгарлиги, агар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ёки бошқа қонунларда бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, меҳнат шартномаси тарафининг айбли ғайриқонуний қилмиши (ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги) натижасида етказилган зарар учун ҳамда айбли ғайриқонуний қилмиш ва етказилган зарар ўртасидаги сабаб-оқибат алоқаси мавжудлиги учун юзага келади.

Меҳнат шартномаси тарафларидан ҳар бири ўзига етказилган моддий зиённинг миқдорини исботлаши шарт.

Меҳнат шартномаси ёки унга қўшимча равишда тузилган ёзма шаклдаги келишувда, шунингдек жамоа шартномасида меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги аниқлаштириб қўйилиши мумкин.

Бунда шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак.

Зарар етказилганидан кейин меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилинганлиги меҳнат шартномаси тарафларини моддий жавобгарликдан озод қилишга сабаб бўлмайди.

### **Меҳнат интизоми:**

**11.** Меҳнат интизоми барча ходимларнинг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, ушбу Тармоқ жамоа келишувига, жамоа шартномаларига, шунингдек ички меҳнат

тартиби қоидаларига, бошқа ички ҳужжатларга ва меҳнат шартномасига мувофиқ белгиланган хулқ-атвор қоидаларига мажбурий бўйсуншидир.

Иш берувчи меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга риоя этиши;

меҳнат шартномасига мувофиқ ходимларнинг меҳнат интизомига риоя этиши учун зарур шарт-шароитлар яратиши шарт.

Меҳнат интизоми нормал иш учун зарур ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий-техник шарт-шароитларни яратиш, ҳалол меҳнати учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари, меҳнат (лавозим) мажбуриятларини бузган ходимларга нисбатан жазо чораларини қўллаш орқали таъминланади.

Меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи ходимга қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

1) ҳайфсан;

2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима солиниши ҳоллари назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жаримани ушлаб қолиш иш берувчи томонидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Қодексининг 269 ва 270-моддалари талабларига риоя этган ҳолда амалга оширилади;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Қодексининг 161-моддаси иккинчи қисмининг 4 ва 5-бандлари).

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

Ўзига нисбатан интизом ҳақидаги уставлар ва низомларнинг амал қилиши татбиқ этиладиган ходимларга нисбатан рағбатлантириш турлари, уларни қўллаш тартиби интизом тўғрисидаги тегишли уставлар ва низомларда белгиланади.

Ходимлар меҳнат соҳасида жамият ва давлат олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

Иш ҳақи, мукофотлар, кўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар (масалан, ойлик, чораклик, йиллик мукофотлар кабилар) рағбатлантириш турлари жумласига кирмайди. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида интизомий жавобгарликка тортилган ходимларга меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофотларни тўлаш тўғрисидаги масала мукофотлаш ҳақидаги тегишли низомларда ҳал қилинади.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида кирмайдиган ва меҳнат натижаларига асосланмаган мукофотлар ҳам (байрамлар, шу жумладан касб байрамлари, юбилейлар муносабати билан ва ҳоказолар) қўлланилмайди.

**13.** Ходимларнинг меҳнат ва бошқа ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига тааллуқли норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқишда тегишли касаба уюшмалари иштирокини таъминлаш.

## ТОМОНЛАРНИНГ МАЖБУРИЯТЛАРИ

### II. БЎЛИМ

#### Иш берувчининг мажбуриятлари:

#### Меҳнат шартномаси. Бандлик кафолатлари соҳасида:

**14.** Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Қодексининг 481-484-моддаларига мувофиқ қўшимча пуллик таътиллари тақдим этиш, шу жумладан:

- ноқулай ва ўзига хос меҳнат шароитида ишлаш учун ҳар йиллик қўшимча таътил -лавозими ва касблари 1-рўйхатга киритилган ходимларга иш жойларини аттестациядан ўтказиш маълумотлари асосида 7 дан 12 кунгача (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори, 10.10.2025 йилдаги 637-сонли қарори) тавсия асосида белгиланган бўлиб, “ЎТЙ” АЖнинг барча ташкилий тузилмадаги корхона, муассаса ва ташкилотларида максимал 7 кун деб қабул қилинсин ва шунда:

- оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитида ишлаш учун ҳар йиллик қўшимча таътил - Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли қарори, “ЎТЙ” АЖнинг табиий-иқлим шароитлари ноқулай бўлган юқоридаги қарорнинг 1-иловасида кўрсатилмаган айрим жойларда ишлаш учун ички нашр ҳужжатлари билан белгиланган ҳудудларда ишлайдиган ходимлар учун (нашр пайтида “ЎТЙ” АЖнинг 2020 йил 30 октябрдаги 740-Н-сонли буйруғи). Ушбу буйруқда белгиланган 3 кун қўшимча иш куни назарда тутилиб (740-Н-сонли буйруғига мувофиқ), таътиллارнинг ҳаммасини жамлаганда 39 календарь кунидан ортиқ бўлмаслиги лозим.

**15.** Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра касаба уюшмаси кўмитасининг олдиндан розилигини олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра қуйидаги ҳолларда бекор қилинганда касаба уюшмаси кўмитасининг розилиги талаб этилмайди:

- ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги ёхуд яқка тартибдаги тадбиркор томонидан фаолият тугатилганлиги муносабати билан;

- Меҳнат Кодексининг 161-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган исталган асослардан бирига кўра ташкилот раҳбари, алоҳида таркибий бўлинма раҳбари билан;

- ташкилот мулкдори ўзгарганлиги муносабати билан Меҳнат кодексининг 489-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига мувофиқ ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбари билан.

Касаба уюшмаси кўмитаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилиги масаласи бўйича қабул қилинган қарор ҳақида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда иш берувчига хабар қилиши керак. Агар кўрсатилган муддат тугаганидан кейин касаба уюшмаси кўмитаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилмаса, иш берувчи ходим

билан тузилган меҳнат шартномасини Меҳнат Кодексда белгиланган тартибда касаба уюшмаси кўмитасининг розилигисиз бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи касаба уюшмаси кўмитаси томонидан ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

**16.** Оммавий равишда ишдан бўшатиш мезонлари технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган ташкилот ходимларининг сони ёки штати ўзгарганлиги сабабли ёки ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) тугатилганлиги муносабати билан ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши назарда тутилаётган ходимлар сонининг кўрсаткичларидан иборатдир.

Ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш мезонлари жумласига қуйидагилар киради:

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

б) ходимлар сонининг (штатининг) қуйидаги миқдорда:

ўттиз календарь кун ичида эллик нафар ва ундан ортиқ ходимнинг;

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

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

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш тўғрисидаги қарорларни ушбу кечиктириш келтириб чиқарган йўқотишларни иш берувчига бир вақтнинг ўзида қисман ёки тўлиқ компенсация қилиш орқали олти ой муддатгача тўхтатиб туриши мумкин.

Иш берувчи ходимларни келгусида оммавий равишда ишдан бўшатиш тўғрисидаги ахборотни Меҳнат кодексининг 166-моддасида назарда тутилган тартибда ва муддатларда меҳнат органининг ҳамда тармоқ касаба уюшмаси эътиборига етказиши шарт.

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

**17.** Юридик шахсларнинг тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида бўшатиб олинган ходимларнинг қонуний ҳуқуқларига роя эйтиш, уларни қайта ўқитиш, малакасини ошириш ва ишга жойлаштиришга кўмаклашиш.

**18.** Таълим ташкилотлари битирувчилари, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан муддатли ҳарбий хизматдан қайтган шахслар, ёшлар, вояга етмаган фарзандлари бор аёллар, ногиронлиги бор шахслар ва ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли қатламларининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштирилишига ҳар томонлама кўмаклашиш..

**19.** Таълим ташкилотларини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга жойлашаётганда дастлабки синов муддати уч ойдан, ташкилотларнинг раҳбарлари ва уларнинг ўринбосарлари, бош бухгалтерлар ҳамда ташкилотлар алоҳида бўлинмаларининг раҳбарлари учун эса олти ойдан ошмаслиги керак.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим ҳақиқатда ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига қўшилмайди.

**20.** Меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 129-моддасида назарда тутилган мақсадда ходимларга дастлабки синов билан тузилиши мумкин.

Дастлабки синов фақат ходимни ишга қабул қилиш чоғида белгиланиши мумкин. Ходим бошқа ишга ўтказилаётганда ва бошқа иш берувчига хизмат сафарига юборилганда дастлабки синов белгиланишига йўл қўйилмайди.

Юқорида кўрсатилган моддада номлари келтирилган ходимлар тоифаларидан ташқари яна қуйидаги шахслар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди:

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

б) оиласида ягона боқувчи бўлган шахсларга;

в) Аёллар дафтари”, “Ёшлар дафтари” ва “Темир дафтар”да рўйхатда турган ходимларга;

г) “ногирон фарзанди бор шахсларга;

д) қарамоғида ижтимоий аҳамиятга молик касалликка чалинган оила аъзоси бўлган ходимларга;

**21.** Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходим билан ҳисоб-китоб қилинади.

Ҳисоб-китоб ходимга Меҳнат кодексининг 172-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

**22.** Ходимни меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этишнинг барча ҳолларида у олмаган иш ҳақининг ўрнини унга қоплаши шарт. Агар иш ҳақи қуйидагилар натижасида олинмаган бўлса, шундай мажбурият юзага келади:

ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги;  
ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги;  
ходим ишдан ғайриқонуний равишда четлаштирилганлиги;  
ходим билан меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги;  
ходимга меҳнат дафтарчаси ёхуд электрон меҳнат дафтарчаси кўчирмаси берилиши иш берувчи томонидан кечиктирилганлиги;

меҳнат низоларини кўриб чиқиш бўйича органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини ўз вақтида бажармаганлиги;

ходимнинг бошқа ишга киришига тўсқинлик қиладиган, унинг шаънига, қадр-қимматига ёки ишчанлик обрўсига путур етказадиган маълумотлар ҳар қандай усул билан тарқатилганлиги;

қонунлар ҳамда жамоа шартномаларида назарда тутилган бошқа ҳоллар.

**23.** Меҳнат бозорини таҳлил қилиш асосида “ЎТЙ” АЖда талаб юқори бўлган касблар бўйича мутахассисларни тайёрлаш, таълим муассасалари битирувчиларини ўз иш ўринларида қўнимлилиги учун иш берувчилар масъулиятини ошириш.

Ишлаб чиқариш корхоналарида малакали кадрларга эҳтиёж юқорилигини инобатга олган ҳолда долзарб касблар (пайвандчи, электромонтёр, турли станокларни ишлатиш бўйича мутахассислар, хизмат кўрсатиш соҳасидаги мутахассислар ва

ҳ.к.)га тайёрлаш бўйича қисқа муддатли инновацион ўқув курслар тармоғини кенгайтириш ва домий равишда ривожлантириб бориш.

Малака ошириш бўйича “Ўзбекистон темир йўллари” АЖнинг барча таълим муассасалари ўқув дастурларига “Халқаро ва миллий меҳнат стандартлари” мавзусида таълим курсларини киритиш ишларини давом эттириш.

Ходимлар, иш берувчилар раҳбарларининг меҳнат қонунчилиги бўйича ҳуқуқий саводхонлигини ошириш.

**24.** Ҳар бир меҳнат жамоасида “Устоз-шогирд” тизимини жорий этиш. Бунда, таълим ташкилотларини тамомлагандан кейин биринчи марта ишга қабул қилинган ходимга бир йилгача тажрибали ходимни устоз сифатида бириктириш ва “Ўзбекистон темир йўллари” АЖнинг “Устоз-шогирд” тизими тўғрисидаги Низомга асосан рағбатлантириб бориш.

**25.** Ҳақ тўланадиган ишлаб чиқариш амалиёти ва ҳақ тўланадиган стажировка Меҳнат кодексининг 372-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

**26.** Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш бажараётган ишига қараб, бироқ аввалги ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда амалга оширилади.

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

**27.** Меҳнат кодексининг 289 моддасига мувофиқ ходим бошқа жойдаги ишга кўчиб ўтаётганда компенсация тўловлари амалга оширилади:

Иш берувчи билан олдиндан келишув бўйича бошқа жойга ишга кўчиб ўтган ходимларга, шунингдек тақсимот бўйича яшаш жойларидан ташқарида иш жойи берилган таълим ташкилотларининг битирувчиларига қуйидагилар компенсация қилинади:

- ходим ва оила аъзолари (эр, хотин, улар билан бирга яшайдиган, уларнинг қарамоғида бўлган оила аъзолари) йўлқирасининг йўл чипталарини олиш учун қилинган ҳақиқий харажатлари миқдоридаги қиймати;

- темир йўл ёки автомобиль транспортида ходимнинг ўзига беш юз килограммгача ва у билан бирга кўчиб ўтаётган оила аъзоларига жами беш юз килограммгача бўлган мол-мулкни кўчириб ўтказиш харажатлари;

- йўлда бўлишнинг ҳар бир кунига хизмат сафарлари учун назарда тутилган миқдорда суткалик тўловлар;

- агар кўчиб ўтаётган ходимнинг ушбу жойда шахсий уй-жойи мавжуд бўлмаса ҳамда иш берувчи ушбу ходимга ва унинг оила аъзоларига тегишли уй-жой тақдим этмаса, уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;

- янги иш жойи бўйича бир ойлик тариф ставкаси (маош) миқдорида бир марталик нафақа (кўтарма пул), шунингдек ходим билан бирга кўчиб ўтаётган ҳар бир оила аъзосига кўчиб ўтаётган ходим тариф ставкасининг (маошнинг) учдан бир қисми, башарти ушбу оила аъзолари ходимга алоҳида уй-жой берилган кундан эътиборан ўн икки ой ичида кўчиб ўтса.

Агар ходим бошқа жойдаги ишга келмаса, худди шунингдек меҳнат шартномасида белгиланган муддатларда узрли сабабсиз ишга киришмаса, шунингдек, агар ходим билан тузилган меҳнат шартномаси унинг ташаббуси

билан ёки иш берувчининг ташаббуси билан ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ асосларга кўра бекор қилинган бўлса, ходим (битирувчи) олинган маблағни қайтариб бериши шарт.

Агар ходим узрли сабабга кўра (ишнинг давом этишига тўсқинлик қиладиган касаллик, иш жойи жойлашган ҳудуддан ташқарида истиқомат қилувчи ўз қарамоғидаги шахсларга ғамхўрлик қилиш зарурати ва бошқалар) иш бошламаган бўлса ёки иш бошлаган кунидан эътиборан бир йил ўтгунига қадар меҳнат шартномасини бекор қилса, олинган маблағларни иш берувчига қайтариши керак, бундан йўлкира қиймати мустасно.

Жамоа шартномаларда ёки иш берувчи томонидан тасдиқланадиган касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган ички ҳужжатда бошқа жойда ишлаш учун кетаётган ходимлар учун тўловларнинг ушбу келишувда назарда тутилганидан юқорироқ миқдорлари белгиланиши мумкин.

**28.** Қонунда кўзда тутилган ҳоллардан ташқари, ходимни унинг розилигисиз ва ходим соғлиғига тўғри келмайдиган бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас.

**29.** Штатлар сони қисқартирилганда, нафақа олди ёшдаги ходимларни, нафақагача 5 йил ва ундан камроқ вақт қолганда, агар улар темир йўл транспорти тизимида камида 10 йил ишлаган бўлсалар, ишга жойлаштирилади.

**30.** Штатлар қисқартирилганда нафақага чиқишлари учун икки йил ва ундан камроқ вақт қолган ходимларни бўшатишга йўл қўймаслик.

**31.** Ходимлар сонини бажарилаётган ишлар ҳажмига мувофиқлаштириш, тармоқни ислоҳ этиш, технологик жараёнларни такомиллаштириш муносабати билан пайдо бўладиган нохуш оқибатларни юмшатиш мақсадида, ходимларга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқини бериш. (ходимнинг айби билан бекор қилинган меҳнат шартномалари бундан мустасно).

**32.** Иш берувчи ходимларни жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ўн кундан кечиктирмай жамоа шартномаси билан имзо қўйдириб таништириши шарт.

Меҳнат шартномасини тузишда ишга қабул қилинаётган ходимни жамоа шартномаси билан имзо қўйдириб таништириши шарт.

**33.** Иш берувчи ишга қабул қилиш чоғида ишга кираётган шахсни олдиндан (меҳнат шартномаси имзолангунига қадар) қуйидагилар билан таништириши шарт:

ушбу шахс қайси ишни бажариш учун ишга қабул қилинаётган бўлса, ўша ишнинг мазмуни;

меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган иш бажариладиган меҳнат шароитлари;

ички меҳнат тартиби қоидалари, жамоа шартномаси, унинг меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган бошқа ички ҳужжатлар.

Ўз касбий ва ишчанлик сифатлари бўйича тегишли ишни бажариш (тегишли лавозимни эгаллаш) учун зарур бўлган малака талабларига мувофиқ келадиган ходимни танлаб олиш мақсадида иш берувчи қуйидагиларга ҳақли:

ишга кираётган шахслар билан суҳбатлар ўтказишга;

касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан тасдиқланадиган низом асосида ёхуд, агар танлов асосида саралаш ва унинг тартиби қонунчиликда белгиланган бўлса, ишга қабул қилишнинг танловга оид тартибини назарда тутишга. Иш берувчиларга амалий ёрдам кўрсатиш учун

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Ишга қабул қилиш чоғида танлов ўтказиш тўғрисидаги намунавий низомни Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишган ҳолда тасдиқлайди. Қонунчиликда айрим тоифадаги ходимларни ишга қабул қилиш учун танловга оид тартиб белгиланган ҳолларда танлов ўтказиш шарт.

Ишга қабул қилиш чоғида ишга кираётган шахс олдиндан (меҳнат шартномаси имзолангунига қадар):

иш берувчига Меҳнат Кодекснинг 124-моддаси биринчи қисмида санаб ўтилган, ишга қабул қилиш чоғида талаб этиладиган ҳужжатларни тақдим этиши;

иш берувчи томонидан ўтказиладиган суҳбатда иштирок этиши;

ишга қабул қилиш чоғида ўтказиладиган танловда иштирок этиши шарт.

Иш берувчи танлов ўтказиладиган сана ҳақида тегишли ишга (лавозимга) кираётган шахсга камида бир ҳафта олдин хабар қилади.

**34.** Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, ушбу Тармоқ жамоа келишувида, шунингдек меҳнат шартномасида назарда тутилган ҳолларда ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра ишни давом эттираётганда иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси у берилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай иш берувчи томонидан кўриб чиқилиши керак.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги талабларини қаноатлантириш рад этилган тақдирда, иш берувчи унга рад этишнинг сабаби тўғрисида ёзма шаклда хабар қилиши керак. Ходимга унинг талабларини қаноатлантиришни рад этиш сабабларини хабар қилмаслик ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш рад этилганлиги устидан шикоят қилиши учун монелик қилмайди.

**35.** Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатга оид якка тартибдаги ҳуқуқий муносабатларда бошқа ходимлар каби ҳуқуқларга эга, меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида, иш вақти, таътиллار ва бошқа меҳнат шарт-шароитлари борасида эса улар ўзи учун қонунчиликда, шунингдек меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган кўшимча имтиёзлардан фойдаланади.

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

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

**36.** Сунъий интеллект технологияларини жорий этган иш берувчиларда қисқартиришга тушган ходимларни замонавий соҳа ва мутахассисликларга қайта

ўқитиш чораларини кўриш бўйича норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳасини ишлаб чиқиш.

**37.** Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар қонунчиликда ёки ташкилот уставида (низомида) назарда тутилган ҳолларда лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш натижасида меҳнат шартномаси асосида юзага келади.

**38.** Ўзбекистон Республикаси аҳолисини ижтимоий ҳимоя қилиш стратегиясида белгиланган вазифалар ўз вақтида ва тўлиқ бажарилишини назоратга олиш.

**39.** Фавқулодда ҳолатлар юзага келган тақдирда аҳоли учун Халқаро меҳнат ташкилотининг “Тинчликни ва қарши ҳаракат салоҳиятини таъминлаш мақсадида бандлик ва муносиб меҳнат тўғрисида”ги 205-сонли тавсияси асосида ижтимоий ҳимоя чораларини кўриш.

### **Иш вақти ва дам олиш вақти:**

**40.** Тармоқ ходимлари учун иш вақтининг нормал муддати ҳафтасига қирк соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиғининг ҳолати, меҳнат шартлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва бошқа ҳолатлар ҳисобга олинган ҳолда қонунчиликка ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, шунингдек меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги қуйидагиларга мажбурий тартибда белгиланади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга (Меҳнат кодекснинг 415-моддаси);

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга (Меҳнат кодекс 427-моддасининг биринчи қисми);

ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга (Меҳнат кодекснинг 477-моддаси);

иши юқори даражадаги руҳий, ақлий, асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган тиббиёт ходимларига, педагогларга ва бошқа тоифадаги ходимларга (Меҳнат кодекснинг 184-моддаси);

уч ёшгача бўлган боланинг бюджетдан молиялаштириладиган ташкилотларда ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) (Меҳнат кодекс 397-моддасининг биринчи қисми).

Сменали режим асосида ишлайдиган ходимларга календарь йили учун иш вақтини жамлаб ҳисоблаш қўлланилади. Бунда иш вақтини жамлаб ҳисобга олганда амалдаги иш соатлари йиллик меъёридан ошиб кетиши иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади ва иш вақтидан ташқари ишнинг бир кундаги биринчи икки соати учун камида бир ярим ҳисса миқдорида, икки соатдан ортиқ қисми учун камида икки ҳисса миқдорида (меҳнат шароитлари ноқулай бўлган ишларда — ҳар бир соати учун камида икки ҳисса миқдорида) ҳақ тўланади. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олганда иш соатларининг асосланмаган ошишига йўл қўйганлик учун корхона раҳбари шахсан жавобгар бўлади.

**41.** 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:

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

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

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

**г)** юқори касаба уюшмаси органига ҳисобот топшириш, йўлланмалар олиш;

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

**е)** умумтаълим мактабларида ўтказиладиган ота-оналар мажлисларида иштирок этиш;

**ё)** ходимларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш учун суд ва бошқа идораларда бўлиш;

**ж)** ишга келиш чоғида юз берган табиий офат, бахтсиз ҳодиса, авария ва бошқа кўнгилсиз ҳодисалар сабабли ишга етиб кела олмаслик;

**42.** Ходимларнинг, айниқса, ишлари поездлар ҳаракати хавфсизлиги билан боғлиқ бўлган ходимларнинг иш вақтидан ташқари ишлашига йўл қўйилмайди. Ушбу тоифадаги ходимларнинг сменада 12 соатдан ортиқ ишлашига ва сменадан сўнг дам олиш вақтининг муддати 12 соатдан кам бўлишига йўл қўйилмайди.

**43.** Бевосита йўловчиларга, юк ташишга, техник воситалар ва транспортнинг бошқа қурилмаларига хизмат кўрсатувчи алоҳида ходимлар учун иш куни (сменаси) икки қисмга бўлинадиган (ишда камида икки соатдан ортиқ танаффус билан) иш куни (сменаси) сифатида жорий этиш. Смена ичидаги танаффус иш вақтига киритилмайди.

**44.** Агар ишлаб чиқариш (иш) шароитларига кўра иш берувчида ушбу тоифадаги ходимлар (шу жумладан ноқулай меҳнат шароитларидаги ишда банд бўлган ходимлар) учун белгиланган иш вақтининг кунлик ёки ҳафталик давомийлигига риоя этиш имкони бўлмаса, иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий этишга йўл қўйилади.

Башарти ҳисобга олиш даври учун иш вақтининг давомийлиги иш соатлари нормасидан ошмаса, иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилиши мумкин. Бунда ҳисобга олиш даври ўн икки ойдан, кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги эса ўн икки соатдан ошмаслиги керак.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўллаш тартиби, зарур бўлган тақдирда эса ҳисобга олиш даври мобайнида ходимларга тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар жамоа шартномасида белгиланади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш учун белгиланган чекловларга риоя этилган ҳолда белгиланади.

Иш вақти жамлаб ҳисобга олинадиган ходимлар учун касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда бир ойга иш жадвали тузилади ва унга амал қилиш бошланишидан энг камида 3 кун аввал кўринадиган жойга осиб қўйилади. Иш

вакти жамлаб ҳисобга олинадиган ходимлар учун иш ҳақини тенглаштиришдаги ҳисоблаш даври – жорий календарь йили деб белгиланади.

#### **45. Иш берувчи:**

ходимларга қонунчиликда кафолатланган таътиллар бериши;  
ходимларга давомийлиги қонунчиликда кафолатланганидан кам бўлмаган таътиллар берилишини таъминлаши;  
таътиллар бериш тартибига риоя этиши;  
ходимларга жамоа шартномасида ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёхуд меҳнат шартномасида назарда тутилган таътиллар соҳасидаги кўшимча ҳуқуқ ва кафолатларни бериши шарт.

Барча ходимлар, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимлар ҳар йилги меҳнат таътилига чиқиш ҳуқуқига эга.

Қуйидагиларга ёши ва соғлиғининг ҳолати ҳисобга олинган ҳолда ҳар йилги асосий узайтирилган таътил берилади:

ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларга – ўттиз календарь кун;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга – ўттиз календарь кун.

Ҳар йилги асосий узайтирилган таътиллар айрим тоифадаги ходимлар учун ҳам улар меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларига ҳамда бошқа ҳолатларга қараб белгиланади.

Бундай таътиллар олиш ҳуқуқига эга бўлган ходимларнинг рўйхати ва ушбу таътилларнинг давомийлиги қонунчиликда белгиланади.

Қонунчиликда белгиланганидан ташқари, ҳар йилги асосий узайтирилган таътиллар бериш, шунингдек ҳар йилги асосий узайтирилган таътилни давомийлигини унинг қонунчилик билан кафолатланган давомийлигига нисбатан кўпайтириш жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин.

**46.** Таътиллар жадвали календарь йил бошлангунига қадар иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра тасдиқланади.

Ходим ҳар йилги меҳнат таътили бериладиган вақт тўғрисида таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак.

Ишлайдиган эркакларга ҳар йилги меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра хотинининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

Жадвалда белгиланган ҳар йилги меҳнат таътилини бериш вақти ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ўзгартирилиши мумкин, шунингдек, Меҳнат кодексининг 229-моддасига асосан ходимлар ҳар йилги меҳнат таътилини узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга.

Ҳар йилги меҳнат таътилининг турлари қуйидагилардан иборат: асосий меҳнат таътили (ҳар йилги асосий энг кам ёки ҳар йилги асосий узайтирилган); Меҳнат кодексининг 222-моддасида назарда тутилган тартибда асосий энг кам ёки асосий узайтирилган таътил билан жамлаб ҳисобланадиган кўшимча меҳнат таътили. Ҳар йилги асосий энг кам меҳнат таътилининг давомийлиги **йигирма бир календарь кунни** ташкил этади.

Меҳнат таътилининг барча кунлари учун ходимнинг ўртача иш ҳақи тўланади. Меҳнат таътили учун тўлов ҳисобида якшанба кунлари ҳисобга олинмайди (2025 йил 13-февралдпги 1030-сонли Ўз.Рес.Қонуни, 233-моддаси).

Ходимларнинг ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътилларининг давомийлиги календарь кунларда ҳисоблаб чиқарилади. Ҳар йилги меҳнат таътили даврига тўғри келадиган ишланмайдиган байрам кунлари меҳнат таътилларининг давомийлигини белгилашда ҳисобга олинмайди. Қонунчиликда назарда тутилган ҳолларда айрим тоифадаги ходимларга бериладиган ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътилларининг давомийлиги олти кунлик иш ҳафтаси ҳисобидан календарь бўйича иш кунларида ҳисоблаб чиқарилади.

Ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш Меҳнат кодексининг 226-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

**47. Ҳар йилги қўшимча таътиллار:**

Меҳнат кодексининг 220-моддасига мувофиқ битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;

қонунчиликда, ушбу Тармоқ жамоа келишувида, шунингдек жамоа шартномаларида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган бошқа ҳолларда берилиш шрти билан.

**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.**

Ходимга иш берувчи томонидан меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича персонал гуруҳ тасдиқланганда, қўшимча таътил кунларининг амалдаги темир йўл транспортидаги узлуксиз иш стажини ёки мутахассислик бўйича иш стажидан келиб чиқиб ўрнатилади.

Жамоа шартномаларда, бошқа ички ҳужжатларда ёки меҳнат шартномасида ушбу ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига бошқа иш берувчидаги ёхуд бошқа тармоқдаги иш стажини киритиш назарда тутилиши мумкин.

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

Ҳар йиллик асосий таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига, икки ҳафтадан кўп бўлмаган муддатга иш ҳақи сақланмаган таътилнинг вақти киради.

Меҳнат кодексининг қуйидаги моддаларини эслаб қолиш ва тўғри қўллаш муҳимдир:

221, 257-моддаларига мувофиқ ходимларнинг ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътилларининг давомийлиги календарь кунларда ҳисоблаб чиқарилади.

Ҳар йилги меҳнат таътили даврига тўғри келадиган ишланмайдиган байрам кунлари меҳнат таътилларининг давомийлигини белгилашда ҳисобга олинмайди.

Ходимларга бериладиган ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътилларининг давомийлиги олти кунлик иш ҳафтаси ҳисобидан календарь бўйича иш кунларида ҳисоблаб чиқарилади;

481-моддасига мувофиқ меҳнат шароитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга;

483-моддасига мувофиқ ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга ҳам тааллуқли.

**48. Ҳар йилги меҳнат таътилини бериш тартиби биринчи иш йили учун Меҳнат кодексининг 227-моддасига, иккинчи ва кейинги иш йиллари учун 228-**

моддасига ҳамда ҳар йилги меҳнат таътилини узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш 229-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

**49.** Барча бўлинмаларнинг раҳбарлари, мутахассислари ва хизматчиларига уларнинг меҳнат фаолияти хусусиятига боғлиқ равишда кўшимча икки ва тўрт календар куни (мазкур келишувнинг иловасидаги “Меҳнат хусусиятига кўра кўшимча таътил учун ҳуқуқ берадиган лавозим ва касблар рўйхати”га мувофиқ) ҳамда етти иш куни (иш жойи аттестацияси бўйича) миқдорида кўшимча таътил берилади, масалан:

Бошқарув ва муҳандис ходимлар орасидан темир йўл транспортида иш стажига эга бўлмаган ёш мутахассисларга 21 календар кунлик меҳнат таътиллари берилади. Меҳнат таътили кунларини ҳисоблашда ёш мутахассисларга асосий меҳнат таътили кунларидан (21 календар кун) ташқари тармоқ жамоа келишуви иловасига мувофиқ ишнинг ўзига хос хусусиятлари учун кўшимча кунлар кўшилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2025-йил 17-декабр 796-сон Қарорига мувофиқ ходимнинг хоҳишига кўра бир календарь йил давомида 2 иш кунидан кўп бўлмаган иш ҳақи сақланмайдиган кўшимча таътил олиш ҳуқуқи берилади.

**50.** Ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил берилиши мумкин, бундай таътил бериш имконияти назарда тутилиши ва календарь йил давомидаги энг кўп давомийлиги жамоа шартномасида, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида белгиланиши мумкин.

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

Жамоа шартномасида иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра унга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериши шарт бўлган ҳоллар назарда тутилиши мумкин.

Ходимнинг қисман сақланадиган иш ҳақининг миқдори ва ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига иш ҳақи қисман сақланадиган таътилни кўшиш ёки қўшмаслик тўғрисидаги масала жамоа шартномаларида белгиланади. Бунда ходимнинг сақланиб қоладиган иш ҳақи миқдори қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас. Агар ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлган даврида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори оширилган бўлса, ушбу оширилишни ҳисобга олган ҳолда ходимга тегишли иш ҳақи миқдори қайта ҳисоб-китоб қилиниши керак.

**51.** Ходимнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътил куйидагиларга мажбурий тартибда берилади:

1941 – 1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга – ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга – ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани ҳақиқатда парваришлаётган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига), бувисига, бобосига ёки бошқа қариндошига;

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ нафар болани ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-онасининг бирига (отанинги ўрнини босувчи шахсга) – ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

қонунчиликда, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган ҳолларда бошқа ходимларга

**52.** Биринчи марта қонуний никоҳдан ўтган штатдаги ходимларга тўйи куни арафасида иш ҳақи сақланадиган уч иш кунидан иборат ижтимоий таътил берилади ва Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг икки баробарида бир марталик моддий ёрдам кўрсатилади.

**53.** Яқин қариндошлари (отаси, онаси, турмуш ўртоғининг ота-онаси, эри, хотини, болалари, ака-ука, опа-синглиси) вафоти ва дафн этилиши муносабати билан ходимга (дафн маросими кунларида) ҳақ тўланадиган уч кунлик ижтимоий таътил берилади.

**54.** Ҳар йилги меҳнат таътили даврига тўғри келадиган ишланмайдиган байрам кунлари меҳнат таътилларининг давомийлигини белгилашда ҳисобга олинмайди. (Ўз.Рес. МК. 221-модда)

**55.** Меҳнат кодексининг 452 моддасига “Масофавий иш” мувофиқ ва “Карантинга оид чоралар амал қилиш даврида ходимларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга вақтинчалик тартиби тўғрисидаги Низом”га асосан масофавий иш усули жорий этилади.

**56.** Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 186-моддасида назарда тутилган ҳолларда, шунингдек қуйидаги асослардан бири мавжуд бўлганда ходимнинг илтимосига кўра унга тўлиқсиз иш вақти белгилаб қўйилиши шарт:

- а) ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;
- б) профилактик даволаниш зарурияти;
- в) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар туфайли ходимлар сонини қисқартириш ўрнига;
- г) бетоб оила аъзосини парвариш қилиш зарурияти;

Томонларнинг келишувига биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин. Тўлиқсиз иш вақти шарти билан ишлаш ходимнинг йиллик асосий меҳнат таътилининг муддатини, меҳнат стажини ҳисоблашни ҳамда бошқа меҳнат ҳуқуқларини бирон бир тарзда чеклашга асос бўлмайди ва ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

### **Меҳнатга ҳақ тўлаш, кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари:**

**57.** “Узоқ масофада жойлашган ва муҳим аҳамиятга эга бўлган объектларда қурилиш-монтаж ишларини амалга оширишнинг вахта усули тўғрисида Низом”га биноан вахта услубидаги иш учун устамалар тўланади.

Вахтада ишлаш жадвалида назарда тутилган, иш берувчининг жойлашган еридан (йиғилиш пунктидан) иш бажариладиган жойгача бориш ва у ердан қайтиш чоғида йўлда бўлиш вақти учун, шунингдек метеорологик шароитлар ёки транспорт ташкилотларининг айби туфайли йўлда қолиб кетиш вақти учун ходимга ўтган ой учун ҳисобланган иш ҳақи асосида аниқланадиган ўртача кунлик ставка миқдоридан келиб чиққан ҳолда компенсация тўланади.

**58.** “ЎТЙ” АЖнинг асосий фаолияти билан боғлиқ бўлган ходимлар учун тариф ставкалари ва лавозим маошлари “ЎТЙ” АЖнинг ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш шарт-шароитлари тўғрисидаги Низомга мувофиқ ўрнатилади.

Ўзбекистон Республикаси бўйича меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори (МРОТ) оширилганда, ундан, “ЎТЙ” АЖ молиявий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда, лавозим маошлари (тариф ставкалари) миқдорини ва бюджет ташкилотлари ва муассасалари учун белгиланган миқдордан паст бўлмаган тариф сеткасини ўрнатишда фойдаланилади.

“ЎТЙ” АЖ ходимларнинг ойлик маошлари миқдори Ўзбекистон Республикаси ЯТС биринчи разряди тариф сеткаси миқдоридан паст бўлиши мумкин эмас.

Меҳнат меъёрлари, тариф ставкалари, ишбай баҳолар касаба уюшма қўмитаси билан келишилади.

Иш ҳақидан қонунчиликда кўзда тутилмаган ушлаб қолишларга йўл қўйилмаслиги устидан жамоатчилик назорати ўрнатилади.

**59.** Ходимларнинг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичларини (KPI) баҳолаш масалалари бўйича Тармоқ касаба уюшмаси Республика кенгаши ёки унинг бўлинмаси билан дастлабки келишиб олинишини таъминласин.

**60.** “ЎТЙ” АЖнинг барча корхона, ташкилот ва муассасаларида 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 коэффицентларини қўллаш тартиби ва уларнинг миқдорлари тўғрисида Низом” талаблари, шунингдек “ЎТЙ” АЖнинг 2020 йил 30 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори ижросини таъминлаш тўғрисида”ги 740-Н-сонли буйруғи тадбиқ қилинади.

Шунингдек, кўчма ва қатнаш тусидаги ишлар учун устамалар белгиланадиган ходимлар касблари ва лавозимлари рўйхати ҳамда устамалар миқдори иш берувчилар томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда белгиланади ва жамоа шартномасида кўрсатилади.

**61.** “ЎТЙ” АЖ ходимларининг янги фаолият турлари бўйича (қишлоқ хўжалиги, халқаро қурилиш, халқаро фойдаланиш фаолиятлари) меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини келгусида ҳам такомиллаштириш ишлари давом эттирилади.

**62.** Тармоқда ва ҳудудий бўлимларда илмий асосланган меҳнат меъёрлари учун шароитлар яратиш орқали меъерий-ҳуқуқий базаларни ривожлантириш бўйича ишлар давом эттирилади.

**63.** Ўзбекистон Республикасида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори ҳар гал оширилганда бюджет муассасаларига тенглаштирилган ижтимоий соҳадаги ходимларнинг ойлик лавозим маошлари оширилади.

**64.** “ЎТЙ” АЖ ўқув юртлари, тиббиёт муассасалари ва санаторий-профилакторийлари ходимларининг лавозим маошларига темир йўл транспортидаги узлуксиз иш стажларига боғлиқ равишда ҳар ойда устама ҳақ тўланади. Ушбу устама ҳақ ҳукумат қарорлари билан боғлиқ бўлган темир йўл стажи узилган ходимларга ҳам тўланади.

**65.** “ЎТЙ” АЖ раҳбарияти томонидан ўрнатилган тартибда устамалар, қўшимча тўловлар (тунги вақтдаги, байрам кунларидаги иш, иш вақтидан ташқари

ишлаганлик, ишнинг кўчма ва қатнаш хусусиятлари учун), табиий-иқлим ва маиший шароитлари оғир ва ноқулай бўлган жойларда ишлаганлик учун туман коэффицентлари (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли қарори, “УТЙ” АЖнинг 2020 йил 30 октябрдаги 740-Н-сонли ҳамда 2020 йил 28 декабрдаги 934-Н-сонли буйруғи), шунингдек мукофотлар ва рағбатлантирувчи тўловлар амалга оширилади.

**66.** Хизмат кўрсатиш зонаси кенгайтирилганда, бажариладиган иш хажми ошганда, ўз асосий иши билан биргаликда вақтинчалик ишда йўқ ходимларнинг ёки лавозимларнинг вазифаларини ҳам бажарганда етарли асослар мавжуд бўлса ва фақат томонларнинг келишуви билан ходимга 30% гача кўшимча ҳақ тўланади.

**67.** Бекатлардаги локомотив машинистлари, поезд тузувчилар ва бош кондукторларга бир шахс сифатида тариф ставкасига қуйидаги миқдорда кўшимча ўрнатилади:

- юқори ва биринчи тоифали бекатларда – 25 % гача;
- қолган бекатларда – 15 % гача.

Ушбу тоифадаги касбларга энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (КПИ) орқали рағбатлантириш тизими қўлланилганда кўшимча ҳақ қўлланилмайди.

**68.** Ҳаракатдаги составларни таъмирлаш, шунингдек, йўлларни, сунъий иншоотларни ва бошқа техник воситаларни жорий сақлаш ва таъмири билан банд бўлган усталарга тариф сеткасининг (ойлик маошларининг) 5 % миқдорида ҳар ойлик кўшимча ҳақ белгиланади.

**69.** Малака тоифасига эга бўлган машинистларга ҳамда локомотивларни бошқариш гувоҳномаси бўлган локомотив машинистлари ёрдамчиларига қуйидаги миқдорда ойлик устама ҳақ тўланади (тариф ставкасига фоиз ҳисобидан):

	Локомотивларни бошқариш гувоҳномаси бўлганда	
	Бир турдаги тортиш кучи	Икки турдаги тортиш кучи
1 тоифали локомотив машинистига	15	20
2 тоифали локомотив машинистига	10	15
3 тоифали локомотив машинистига	5	10
Локомотивларни бошқариш гувоҳномаси бўлган локомотив машинисти ёрдамчисига	5	10

Локомотив машинистлари малакасининг даражаси учун устама ва локомотивларни бошқариш гувоҳномаси бўлгани учун локомотив машинисти ёрдамчисига тўланадиган устама ҳақи тариф ставкаси ҳисобидан амалдаги ишлаган вақти учун ҳисобланади.

- 70.** Бригадага раҳбарлик қилгани учун кўшимча ҳақ тўланади:
- 11 та одамгача – тариф ставкасидан 10 %
  - 11 та ва ундан кўп одамга – тариф ставкасидан 15 %

**71.** 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.

Низомга асосан юк ва енгил автомобиллар ва автобус ҳайдовчиларига тоифалари учун қўшимча ҳақ тўлаш қуйидаги миқдорларда амалга оширилади:

1-тоифа учун - тариф ставкасидан 25%;

2-тоифа учун – тариф ставкасидан 10%.

**72.** “ЎТЙ” АЖнинг бажарилган иш ҳажмлари ва молиявий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда мукофотлаш тўғрисидаги тасдиқланган тегишли Низомларга мувофиқ ходимларга ҳар ойлик ёки ҳар чораклик мукофотлар тўлаб борилади.

**73.** “ЎТЙ” АЖ таркибий бўлинмаларида фаолият юритаётган “Фахрий темирйўлчи” белгиси билан тақдирланган ходимларга, ўзлари фаолият юритаётган корхона ва ташкилот томонидан Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг бир бараварида ҳар ойлик устама тўлаб борилади.

“Фахрий темирйўлчи” белгиси билан тақдирланган ходимлардан давлат ва жамият бошқарувининг бошқа соҳа раҳбар лавозимларига тайинланганда (сайланганда), Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 100% да ҳар ойлик қўшимча ҳақ тўлаш ходимнинг охириги ишлаб кетган корхона ҳисобидан амалга оширилади.

Мазкур банднинг 1-хатбошиси билан белгиланган тўловлар бўйича ҳаражатлар:

а) фахрий унвонга эга ходимларнинг сўнгги иш жойи ҳисобланадиган темир йўл транспорти корхона (ташкилот, муассаса)лари ҳаражатларига олиб борилсин;

б) корхона қайта ташкил этилган ҳолларда, қайта ташкил этилган корхона (ташкилот, муассаса) ҳаражатларига олиб борилсин;

в) “ЎТЙ” АЖ таркибидан чиқарилган ёки фаолияти тўхтатилган корхона, ташкилот ва муассасаларда ишлаган ҳамда Ўзбекистон темирйўлчилари ва транспорт қурувчилари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ва таркибидаги ташкилотларда фаолият юритаётган ходимларга ҳар ойлик қўшимча ҳақ тўлаш уларнинг аризасига мувофиқ “ЎТЙ” АЖ Ишларни бошқариш дирекцияси ҳисобидан амалга оширилсин.

**74.** “ЎТЙ” АЖ корхоналарининг алоҳида ўртак кўрсатган ходимларини Фахрий ёрликлар (Низом бўйича пул мукофотлари билан биргаликда), совғалар, “ЎТЙ” АЖ бошқаруви раисининг номидан бериладиган соатлар билан тақдирланади.

**75.** Ходимларга иш ҳақи тўлаш муддатлари жамоа шартномасида ёки ички ҳужжатда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган муддатларда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларга ойлик иш ҳақи, қоида тариқасида, ўн олти кундан кўп бўлмаган танаффус билан икки қисмга бўлинган ҳолда (бўнақда ва қолган қисми миқдорида) тўланади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан иш ҳақи ойига бир марта тўланадиган ходимларнинг айрим тоифалари белгиланиши мумкин.

Иш ҳақи тўланадиган кун дам олиш кунига ёки ишланмайдиган байрам кунига тўғри келиб қолганда иш ҳақи ушбу кунлар арафасида тўланади.

Ходимга тегишли бўлган иш ҳақининг ўз вақтида тўланиши ва миқдори бошқа тўловларни амалга оширишга ҳамда уларнинг навбатига боғлиқ қилиб қўйилмаслиги керак.

Иш берувчи ходимни иш ҳақини ҳисоб-китоб қилиш чоғида амалга оширилган ҳисоблашлар ва ушлаб қолишлар тўғрисида хабардор қилиши шарт.

Иш берувчи иш ҳақини тўлаш кечиктирилганлиги учун ходим олдида Меҳнат кодексининг 333-моддасида белгиланган миқдорда моддий жавобгар бўлади.

**76.** Барча ходимларга ҳар ойда иш ҳақи, ҳисобланган тўловлар ва ажратмалар тўғрисида варақалар ёки электрон хабар бериш тизими орқали маълумот берилади.

**77.** Ойлик маошларни бериш муддатларини бузган раҳбарларга касаба уюшма ташкилотлари талаби бўйича интизомий таъсир чораларни қўллаш.

Шунингдек, 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 олиш.

**78.** Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2024 йил 30 сентябр “Ўзбекистон Республикаси миллий малака тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-345-сон Қарори асосида касаба уюшмалари томонидан ходимларнинг меҳнат малака даражаси ҳамда меҳнат шароитларини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи тўланиши устидан тизимли жамоатчилик назоратини ўрнатиш.

**79.** Ходимларни Ўзбекистон Республикаси ҳудудига хизмат сафарига юборилганда, хизмат харажатларни қоплаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамасининг 2022 йил 2 августдаги “Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида” ги 424-сонли қарорга мувофиқ амалга оширилади.

**80.** Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 280, 281, 286-моддаларининг тегишли қисмларида назарда тутилган кафолатли тўловлар, кафолатли қўшимча тўловлар, компенсация тўловларидан ташқари ушбу келишувда ва жамоа шартномалари билан белгиланган бошқа кафолатли тўловларни, кафолатли қўшимча тўловларни, компенсация тўловларини ҳам тўлаши шарт.

**81.** Жамоа шартномаларига киритиш орқали соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган ходимга “Спорт тарғиботчиси” қўшимча вазифасини юклаш ва унинг лавозим маошига иш берувчи маблағларидан 20 фоиз миқдорида устама белгилаш йўлга қўйилади.

**82.** “ЎТЙ” АЖ асосий фаолият ходимларига овқатланиш учун ойига 490 минг сўм миқдорида қўшимча тўлов “ЎТЙ” АЖнинг ички локал ҳужжатларида белгиланган тартибда (нашр этилган пайтда - “ЎТЙ” АЖнинг 2021 йил 29 январдаги 91-Н-сонли буйруғи) тўланади. “ЎТЙ” АЖнинг асосий фаолияти билан

боғлиқ бўлмаган, юридик шахс мақомига эга корхоналарига ўзларининг молиявий имкониятларидан келиб чиқиб, "ЎТЙ" АЖнинг асосий фаолияти билан боғлиқ бўлмаган ёрдамчи фаолият ёки хизматлар кўрсатишдан олинган маблағлар ҳисобига шу каби қўшимчани ўрнатишга ҳақлидирлар.

**83.** Амалдаги меҳнатга ҳақ тўлаш, иш ҳақи ва меҳнатни рағбатлантириш соҳасидаги алоҳида ички ҳужжатларга мувофиқ, "ЎТЙ" АЖнинг молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда бошқа тўловлар амалга оширилади.

**84.** Экологик ноқулай ҳудудлардаги темирйўлчиларнинг фарзандларини ёз вақтида соғломлаштириш учун ҳар йили камида 300 млн. сўм ажратилади.

**85.** Ёз пайтида болаларни оромгоҳларда соғломлаштириш йўлланмаларининг хўжалик ҳисобидаги қиймати тўловини амалга оширилади.

**86.** Темирйўлчилар ва уларнинг фарзандларини соғломлаштириш учун касаба уюшмаси Республика кенгашига белгиланган тартибда ва асосли ҳисоб-китобларга мувофиқ маблағ ажратилади. Улардан мақсадли фойдаланишни таъминланади.

Ҳар йили Кисловодск ва Ялта шаҳарларидаги "Ўзбекистон" санаторияларига 20 та йўлланма учун белгиланган миқдорда Республика Кенгашига маблағ ажратилади.

**87.** Тармоқда маҳсулот (ишлар, хизматлар)ни сотишдан олинган соф тушум таркибида иш ҳақининг улуши оширилишига эришиш.

**88.** Меҳнат муносабатларини легаллаштириш ҳамда ушбу Тармоқ жамоа келишуви ва жамоа шартномалари воситасида хўжалик ҳисобидаги ташкилотларнинг ўз тариф сеткаларини ўрнатиш орқали ўртача иш ҳақи оширилиши таъминланади.

**89.** Меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг асосий ва қўшимча қисмлари ўртасидаги мақбул нисбатни жамоа музокаралари натижасида ўрнатилиши таъминланади.

**90.** Хотин-қизлар ва эркаклар иш ҳақи ўртасида гендерга асосланган фарқли ҳолатларни ўрганиш ва бундай ҳолатлар аниқланганда, уларни тизимли бартараф этиш чоралари кўрилади.

**91.** Иш берувчиларга ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда касаба уюшмаси қўмитаси раиси вазифасини бажарувчи ходимга унинг ойлик (лавозим) маошининг (ишбай ҳақ тўланадиган ходимнинг эса ўртача ойлик иш ҳақининг) камида 20 фоиз миқдорида қўшимча ҳақ тўлаш тавсия этилади.

**92.** "Яшил ишлаб чиқариш" тамойилларини жорий этиш жараёнида энергия тежамкорлиги технологияларига ўтишда иш ўринлари қисқартирилишига йўл қўймаслик чоралари кўрилади.

**93.** Сунъий интеллект жорий этилиши натижасида иш ўринларини йўқотаётган ходимларни бошқа касбларга ўқитиш ва бандлигини таъминлаш чоралари кўрилади.

**94.** Иш берувчининг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун (иктисодий, технологик, техник ёки ташкилий сабабларга кўра ишни вақтинча тўхтатиб туриш) ходимнинг ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланади.

Иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолинган вақт учун бекор туриб қолинган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасининг (маошининг) камида учдан икки қисми миқдорида ҳақ тўланади.

Ходимнинг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўланмайди.

Асбоб-ускунанинг бузилиши ва ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларини бажаришни давом эттиришни имконсиз қиладиган бошқа сабаблар юзага келтирган бекор туриб қолинган вақт бошланганлиги ҳақида ходим дарҳол ўзининг бевосита раҳбарига, иш берувчининг бошқа вакилига хабар бериши шарт.

### **Меҳнат муҳофазаси ва иш шароитларини яхшилаш соҳасида:**

**95.** Соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари ҳамда ишлаб чиқариш шароитларини Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонун ва меҳнат муҳофазаси соҳасидаги техник жиҳатдан тартибга солишга оид амалдаги меъёрий ҳужжатлар талаблари асосида таъминлаш.

**96.** Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 2017 йил 4 апрелдаги №6-44 "с" – сонли қарорига биноан тасдиқланган Меҳнат муҳофазаси бўйича тадбирларни режалаштириш бўйича тавсияларга мувофиқ “ЎТЙ” АЖ нинг барча таркибий бўлинмаларида ҳар йили Меҳнат муҳофазаси бўйича келишувлар (Жамоа шартномаларига илова) ишлаб чиқилишини таъминлаш. Ишлаб чиқилган келишувларга мувофиқ меҳнат муҳофазаси учун ажратилган маблағларнинг мақсадли ишлатилиши устидан назоратни таъминлаш.

**97.** Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 12 ноябрдаги 245-сонли қарори билан тасдиқланган “Корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш жамғармасини ташкил этиш ва унинг маблағларидан фойдаланиш тартиби тўғрисида”ги Низомга ва 2009 йил 2 мартдаги “Меҳнатни муҳофаза қилиш жамғармасини ташкил этиш тўғрисида” ги 63-Н-сонли буйруққа биноан “ЎТЙ” АЖ нинг барча таркибий бўлинмаларида Меҳнатни муҳофаза қилиш фондини барпо этади ва уни ходимларнинг меҳнат шарт-шароитларини яхшилаш ва муҳофаза қилишга йўналтирилган чора-тадбирларни молиялаштиришга сарфлайди.

**98.** Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 362-моддаси, Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуннинг 25-моддаси ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамасининг 2025 йил 24-декабрдаги 819-сон қарорига 2-илова “Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқдан ўтказиш, ўқитиш ва билимларни текшириш, малака ошириш ҳамда қайта тайёрлаш тўғрисида”ги Низомга мувофиқ “ЎТЙ” АЖ нинг барча таркибий бўлинмаларида меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитишни ташкил қилиш ва билимларни текширишни таъминлаш.

**99.** Табиатни муҳофаза қилиш ишлари комплекс дастурини бажарилишини таъминлаш ва юқори ташкилотлар томонидан идора тасарруфидаги корхоналарнинг экологик паспорти ҳолати устидан назоратни амалга ошириш.

**100.** Тармоқ ходимларини сифатли махсус кийим-бош, пойабзал ва шахсий ҳимоя воситалари билан, шунингдек меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича сут маҳсулотлари (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари) билан таъминлаш. Замонавий кийим-бош, пойабзал ва шахсий ҳимоя воситалари намуналарини жорий этиш.

**101.** Ўзбекистон Республикасининг “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурталаш тўғрисида”ги қонунига ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 24 июн 177 – сонли қарорига

мувофиқ иш берувчининг фуқаролик жавобгарлиги мажбурий суғуртасини таъминлаш.

**102.** Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидаларини тасдиқлаш тўғрисида”ги 2005 йил 11 феврал 60 – сонли қарорига мувофиқ зарар тўловлари амалга оширилади.

Шунингдек, уларнинг пайдо бўлиш сабабларини бартараф этиш ишларини амалга оширишга эътибор қаратиш ва жамоатчилик назоратини тизимли йўлга қўйиш.

**103.** Корхона айби билан бахтсиз ҳодиса туфайли ёки касб касаллиги оқибатида биринчи гуруҳ ва иккинчи гуруҳ ногиронлик белгиланганда жабрланганга бир ой муддат ичида бир йиллик иш ҳақи миқдорида бир марталик нафақа тўлаш (корхона ва суғурта компанияси ўртасида шартнома бўлмаганда).

Агар ишлаб чиқаришда жароҳатланиш оқибатида жабрланган меҳнатга лаёқатини йўқотиб, сурункали уч ойдан ортиқ даволанишда бўлган бўлса ва шундан кейин соғайиб, ногиронлик ўрнатилмасдан ишга чиқса, унга меҳнатга лаёқатсизлиги даврида ҳақ тўлашдан ташқари уч ойлик иш ҳақи миқдорида нафақа тўланади (корхона ва суғурта компанияси ўртасида шартнома бўлмаганда).

**104.** Ишлаб чиқаришда жабрланганга иш жараёнида шикастланганлиги туфайли келиб чиққан қўшимча харажатларни – дори сотиб олиш, протез қилиш, жабрланганга қараш, санатория-курортда даволаниши, жабрланувчининг даволаниш жойига бориб-келиш харажатларини қўшган ҳолда, зарур вазиятларда – уни кузатиб борган шахснинг харажатларини ҳам қоплаш.

**105.** Ўзбекистон Республикасида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори ҳар сафар оширилганда ишлаб чиқаришда жабрланганга, шунингдек, боқувчисини йўқотганларга етказилган зарарни қоплаш миқдорини мутаносиб равишда ошириш.

**106.** Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 366-моддаси ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 1997 йил 6 июн 286-сонли қарор талабларига мувофиқ бахтсиз ҳодисани текширишни ташкил қилиш.

**107.** 1, 2, 3 - сонли рўйхат бўйича (ЎзР АВ да 03.01.2013 йил 2409 - сонли рақами билан рўйхатдан ўтказилган) касблари имтиёзли пенсия таъминоти олишга асос бўладиган темирйўлчиларнинг иш ўринларини аттестация қилишни давом эттириш, улар пенсияга чиқадиган пайтда ҳужжатларни тасдиқлаш ва Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг туман (шаҳар) бўлимларига юбориш.

**108.** Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги янги таҳрирдаги Қонунининг 31-моддаси талабларига асосан, касаба уюшма вакилининг ишлаб чиқариш объектларини ва ишлаб чиқариш воситаларини синаш ҳамда фойдаланишга қабул қилиш бўйича комиссиялар ишида мустақил эксперт сифатида иштирок этиши, тиббий меҳнат эксперт комиссияси (ТМЭК) мажлисларида иштирок этишини таъминлаш.

**109.** Аҳоли ўртасида меҳнат муҳофазасининг аҳамиятини шакллантириш мақсадида оммавий ахборот воситалари орқали бу борада кенг кўламли тушунтириш ишларини олиб бориш.

**110.** Тармоқ корхоналарида “яшил иш ўринлари”, яъни муносиб меҳнат шароитларига эга иш ўринлари ташкил этиш.

**111.** Меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан ўтказиладиган Республика кўрик-танловларида иштирок этиш.

**112.** Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этилган шахсга ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариши учун ҳар ҳафтада камида икки соат иш вақти ажратилади ва бу вақт учун иш жойи (лавозими) бўйича ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

**113.** Халқаро меҳнат ташкилотининг меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига кўмаклашиш асослари тўғрисидаги 187-сонли Конвенцияси талабларига риоя этиш.

**114.** Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси тизимини жорий этиш, унинг фаолият кўрсатиши ва ривожланишини таъминлашда иштирок этиш.

**115.** Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама комиссиялар таркибида тузиладиган меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича ишчи гуруҳлар фаолиятини ташкилотларда меҳнат шароитларини яхшилашга ва хавфсизлигини таъминлашга йўналтириш.

**116.** Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама комиссиясининг ваколати доирасида давлат ва жамоатчилик назоратини амалга оширишда қуйидагиларга эътибор қаратиш:

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

касб касалликлари рўйхатини шакллантиришда тегишли тармоқ касаба уюшмалари билан келишиб олиниши;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**119.** Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси масалаларининг муҳим ўрин тутиши ҳақида жамоат фикрини шакллантириш бўйича оммавий ахборот воситалари орқали кенг тушунтириш ишларини олиб бориш.

**120.** Ҳар йили 28 апрель “Бутунжаҳон меҳнатни муҳофаза қилиш куни”га бағишлаб барча ташкилотларда нишонланишини ташкил этиш.

**121.** 2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш ишларида иштирок этиш, муносиб меҳнат мақсадига етишда соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратилиши учун тизимли чора-тадбирлар ижросини таъминлаш.

**122.** Давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни олдини олиш юзасидан чора-тадбирлар ишлаб чиқилиши ва ижро этилиши бўйича жамоатчилик назоратини олиб бориш.

**123.** Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига оид хорижий тажрибани ўрганиш, малака ошириш учун ривожланган давлатларга хизмат сафарларига бориш ҳамда тизимли ишларни ташкил қилиш.

**124.** Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси манзилли дастурини ишлаб чиқиш.

**125.** Иш ўринларининг автоматлаштирилиши, меҳнат жараёнида сунъий интеллектдан фойдаланиш натижасида иш ўринлари йўқотилиши сабабли янги иш ўринларини хавфсиз меҳнат шароитларини яратган ҳолда ташкил этиш чораларини кўриш.

**126.** Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама комиссиялар таркибида тузиладиган меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича ишчи гуруҳлар фаолиятини ташкилотларда меҳнат шароитларини яхшилашга ва хавфсизлигини таъминлашга йўналтириш.

### **Ижтимоий суғурта. Ижтимоий имтиёз ва кафолатлар:**

**127.** 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 ҳамда Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 15 октябрдаги №ЎРҚ-641-сонли рақам билан рўйхатга олинган "Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси Қонунини амалга оширишга ҳар томонлама кўмаклашиш.

"ЎТЙ" АЖ ва унинг тасарруфидаги корхона, ташкилот ва муассасаларда амалдаги жамоа шартномалари орқали ҳар йили ногиронлар куни муносабати билан қуйидагиларни амалга ошириш:

- меҳнат фаолиятини олиб бораётган ногиронлиги бўлган ходимларга ижтимоий ва моддий қўллаб қувватлаш;
- ногирон фарзандини тарбиялаётган ота ёки онага (васийсига) Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг (МРОТ) 1 баробарида моддий ёрдам кўрсатиш.

**128.** Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сонли Фармони билан тасдиқланган "Ўзбекистон - 2030" стратегиясини амалга оширишга оид Давлат дастурлари бажарилишига ҳар томонлама кўмаклашиш.

**129.** "ЎТЙ" АЖнинг барча бўлинмалари ва корхоналари раҳбарлари штатда ишловчи барча ходимларга аризаларига биноан йилда бир марта "ЎТЙ" АЖнинг ходимлари меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари тўғрисидаги Низомга мувофиқ ўрнатилган узлуксиз иш стажига боғлиқ равишда қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини сотиб олиш учун шу мақсадда ажратилган маблағлар чегарасида қуйидагича моддий ёрдам кўрсатиш:

5 йилгача – 25 % лавозим маошидан (тариф ставкасида);

5 йилдан 10 йилгача – 50 % лавозим маошидан (тариф ставкасида);

10 йилдан 20 йилгача – 75% лавозим маошидан (тариф ставкасида);

20 йилдан ортиқ - 100% лавозим маошидан (тариф ставкасида).

Раҳбар томонидан ходимга шахсий меҳнатга ҳақ тўлаш гуруҳи белгиланганда моддий ёрдам миқдори унинг темир йўл транспорти ёки мутахассислиги бўйича амалда ишлаган узлуксиз иш стажига қараб белгиланади.

**130.** Пенсияер-темирйўлчиларга улар томонидан яшаш давлати ўзгартирилганда уларни ҳисобга қўйиш ва уларга темир йўл транспортидаги жами иш стажини ҳисобга олган ҳолда тармоқ ижтимоий-аҳамиятли имтиёзларни тақдим этиш.

**131.** “ЎТЙ” АЖ таркибидан пенсияга чиққан, темир йўл транспортида қўйидагича иш стажига эга бўлган пенсияерларга:

аёлларга – 15 йилдан кам бўлмаса;

эркакларга – 20 йилдан кам бўлмаса;

шунингдек, 1 ва 2- гуруҳ ногиронларига

йилда бир марта Ўзбекистон Республикаси ҳудудида юриш учун “№ 6 шаклдаги” бир марталик чипта бериш.

**132.** Ишлаётган ходим ёки унинг бевосита яқин қариндошлари вафот этганда (онаси, отаси, эри, хотини, болалари шу жумладан васийликка олган ота, она, болалари) дафн маросимини амалга ошираётган шахсга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг (МРОТ) 8 баробари миқдорида моддий ёдам кўрсатиш.

Бунда “ЎТЙ” АЖда бир оилада икки ёки ундан ортиқ шахс бундай моддий ёрдам олиш ҳуқуқига эга бўлган тақдирда, улардан биттасига вафот этганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар (ўлим ҳақида гувоҳнома) тақдим этилган кундан бошлаб уч ой давомида тўловни амалга ошириш.

**133.** Қўйидаги касалликларга чалинган ёки мураккаб тиббий муолажалар амалга оширилган ходимларга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг (МРОТ) 6 баробари миқдорида йилда бир марта моддий ёрдам кўрсатиш:

саратон, лейкоз, биринчи марта сил (туберкулёз) касалиги, жигар церрози декомпенсация босқичи, жигар трансплантацияси, юрак қон-томир касалликлари: юрак клапанларини алмаштириш, юрак томирларини стендлаш, АКШ (аорта коронар шунтлаш), абляция, юрак ва буйракдаги мураккаб жарроҳлик операциялари, инфаркт, инсульт, ўткир буйрак етишмовчилиги, диализ, буйрак трансплантацияси, нефросклероз, коксартроз III даражали эндопротезлаш, бир ёки икки кўзнинг терминал босқичидаги глаукомаси.

Шунингдек, коксартроз, тизза суяк емирилиши, артроз, остеоартроз ва бошқа суяк емирилишига сабаб бўлган асоратли касалликларга чалинган ходимларнинг даволаниши ва жарроҳлик амалиётлари “Темир йўл ижтимоий хизматлар” МЧЖ тизимидаги даволаш-профилактика муассаса филиалларида олиб борилганида Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг (МРОТ) 6 баробаригача миқдорида беморлар учун сарфланган барча харажатлар иш берувчи (“ЎТЙ” АЖ ва унинг тасарруфидаги корхона, ташкилот ва муассасалар) томонидан қоплаб берилади.

**134.** “Фахрий темирйўлчи” белгиси билан тақдирланган, “ЎТЙ” АЖ нинг таркибий бўлимларидан, шунингдек, собиқ Ўрта Осиё темир йўл таркибий бўлимларидан пенсияга чиққан ишламайдиган пенсияерларнинг пенсияларига Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг (МРОТ) 100 % да ҳар ойда қўшимча тўлаш.

Белгилансинки, ушбу банд 1 хатбошида назарда тутилган қўшимча ҳақларни тўлаш:

а) пенсионер ишлаган охирги корхона томонидан;  
б) корхона (ташкilot, муассаса) қайта ташкил этилган тақдирда, қайта ташкил этилган корхона томонидан (ташкilot, муассаса);

в) “ЎТЙ” АЖ таркибидан чиқарилган ёки фаолияти тўхтатилган корхона, ташкilot ва муассасаларда ишлаб пенсияга чиққан ҳамда Ўзбекистон темирйўлчилари ва транспорт курувичлари касабa уюшмаси Республика Кенгаши ва таркибидаги ташкilotлардаги пенсионерларга ҳар ойлик кўшимча ҳақ тўлаш уларнинг аризасига мувофиқ “ЎТЙ” АЖ Ишларни бошқариш дирекцияси ҳисобидан амалга оширилсин.

**135.** “ЎТЙ” АЖ корхоналарида ёки бўлинмаларида узлуксиз камида 10 йил ишлаб (шу жумладан “ЎТЙ” АЖ бошқарув раиси буйруғи билан иш стажи тикланган ходимлар) пенсияга чиқиб кетган ва қайта ташкил этиш (“ЎТЙ” АЖ таркибидан чиқиб кетиш), корхона (ташкilot, муассаса) қайта ташкил этиш натижасида ва корхона тугатилган тақдирда қисқартирилган ёки пенсияга чиққан ходимлар учун меҳнат дафтарчасини тақдим этганидан кейин ушбу тармоқ жамоа келишувида ва бошқа локал ҳужжатларда назарда тутилган ижтимоий имтиёзларни (ушбу тармоқ жамоа келишувининг қуйидаги бандларини: 131, 134, 136, 137, 139, 140, 141, 142, 144, 145), шу жумладан жамият тиббиёт муассасаларидан бепул фойдаланиш имтиёзини сақлаб қолиш.

Белгилансинки, ушбу банд 1 хатбошида назарда тутилган имтиёзлар бўйича тўловлар:

а) пенсионер ишлаган охирги корхона томонидан;  
б) корхона (ташкilot, муассаса) қайта ташкил этилган тақдирда, қайта ташкил этилган корхона томонидан (ташкilot, муассаса);

в) “ЎТЙ” АЖ таркибидан чиқарилган ёки фаолияти тўхтатилган корхона, ташкilot ва муассасаларда ишлаётган ёки ишлаб пенсияга чиққан ҳамда Ўзбекистон темирйўлчилари ва транспорт курувичлари касабa уюшмаси Республика Кенгаши ва таркибидаги ташкilotларда фаолият юритаётган ходимларга (пенсионерлар)га “ЎТЙ” АЖ Ишларни бошқариш дирекцияси ҳисобидан амалга оширилсин.

**136.** Иш берувчининг ва касабa уюшмасининг тақдимоти билан:

50 ёш, 55 ёш ҳамда 60 ёшлик юбилей санасига етган ва юбилей ёшигача 10 йилдан кам бўлмаган узлуксиз иш стажига эга бўлган барча штат ходимларини Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг (МРОТ) 2 баробарида пул мукофоти билан мукофотлаш;  
10 йилдан кам бўлмаган узлуксиз иш стажига эга бўлиб, “ЎТЙ” АЖ бўлинмаларидан пенсияга кетган ва 60, 70, 80, 90 ва 100 йиллик юбилей санасига етган барча пенсионерларга (шу жумладан ногиронлиги туфайли пенсияга кетганларга ва муддатидан олдин пенсияга кетган аёлларга 50 ёш ва 55 ёш юбилей санасига ) Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг (МРОТ) 2 баробарида моддий ёрдам кўрсатиш;

**137.** Ишламайдиغان пенсионерларга пенсияга чиққунга қадар “ЎТЙ” АЖда темир йўл транспортидаги умумий иш стажига эга бўлганларида:

аёлларга – 15 йилдан кам бўлмаса;

эркакларга – 20 йилдан кам бўлмаса;

нафақага кетгунча ишлаган корхоналар ҳисобидан уч йилда бир марта “Кўнғирот”, “Курортология илмий-амалий маркази” (“Назарбек”), “Чимён”, “Омонхона”, “Сихатгоҳ” санаторий-профилакторийсига ёки “Ходжикент” санаториясига бепул йўлланмалар бериш.

**138.** Экологик жиҳатдан ноқулай ҳудудлар - Оролбўйи ва Хоразм вилоятидаги ижтимоий-ҳимояга мухтож, ишловчи ногиронлиги бўлган, кўп болали ходимлар ва ишлайдиган ёлғиз, боқувчисини йўқотган оналар учун Кўнғирот санаторий-профилактика муассасасида йилда бир маротаба меҳнат таътили давомида бепул соғломлаштириш мақсадида “ЎТЙ” АЖнинг маблағлари ҳисобидан ҳар йили Кўнғирот санаторияси-профилакторийсига 500,0 миллион сўм ажратиш.

**139.** “ЎТЙ” АЖ нинг ёнғиндан шунингдек, табиий офатдан (сув босиш ва бошқа фавқулодда ҳодисалардан) зарар кўрган ходимларига ва ёлғиз пенсионерларга касаба кўмитаси, маҳалла томонидан тасдиқланган баҳолаш далолатномасига мувофиқ, лекин Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори (МРОТ) 40 баробаридан кўп бўлмаган бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш.

**140.** “ЎТЙ” АЖ даволаш-профилактика муассасалари хизматидан фойдаланувчи корхоналар рўйхати, уларда даволаниш ва овқат билан таъминлаш тартиби қонунчиликда ўрнатилган тартибда тасдиқланган Низомга мувофиқ амалга оширилади.

**141.** Ёлғиз пенсионерларга, ишлаб чиқаришда майиб бўлган барча гуруҳ ногиронларига, ишлаб чиқаришда хизмат вазифаларини бажаришда вафот этганларнинг оила аъзоларига, агар яшаш жойи печка билан иситилса, маиший ёқилғи (кўмир) сотиб олишлари учун Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг (МРОТ) 1,5 баробарида бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш.

**142.** 10 йил ва ундан кўп муддатда темир йўл транспортида ишлаган, “ЎТЙ” АЖ корхоналари, ташкилотлари ва муассасаларидан пенсияга кетган пенсионерлар вафот этганда, дафн маросимини амалга ошираётган шахсга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам пенсиянинг беш баробаридан кам бўлмаган миқдорда бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш, ёлғиз пенсионерларга эса – улар пенсияга кетган корхоналар, ташкилотлар ва муассасалар ҳисобидан барча харажатларни қоплаш.

**143.** Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизликда корхона маблағи ҳисобидан қуйидаги тўловни амалга ошириш:

– Иккинчи жаҳон уруш и қатнашчилари бўлган ходимларга, байналмилал жангчиларга ва уларга тенглаштирилган шахсларга, қарамоғида 16 ёшга (ўқувчи бўлса 18 ёшга) тўлмаган уч ва ундан ортиқ болалари бўлган ходимларга, Чернобиль АЭС оқибатларини бартараф этишда иштирок этган ходимларга, Чернобиль АЭС даги авария натижасида радиоактив зарарланган зоналардан эвакуация қилинган ва кўчирилган ходимларга, қон ишлаб чиқариш органлари (ўткир лейкоз), қалқонсимон безлар (аденомалар, рак) ва хавфли ўсимталар билан оғриганларга, атом полигонларида ва радиацион-атом объектларида ҳарбий хизматни ўтаганларга, ҳамда ишдаги шикастланиш (маст холда жароҳатланган ходимлардан ташқари) ва касб касаллигида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизликда – тўлиқ ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда;

– ижтимоий аҳамиятга эга бўлган касаллик билан ҳисобда турган ходимларга, умумий иш стажининг давомийлигига боғлиқ равишда – ойлик иш ҳақининг 60 дан 100 фоизигача бўлган миқдорда;

– қолган ҳолларда умумий иш стажига боғлиқ равишда – ойлик иш ҳақининг 60 дан 80 фоизигача бўлган миқдорда.

**144.** Темир йўл транспортида пенсияга чиқишдан олдин 10 йил ва ундан ортиқ узлуксиз ишлаб, “Ўзбекистон темир йўллари” АЖ корхона, ташкилот ва муассасаларидан пенсияга чиққан ишламайдиган пенсионерларга (меҳнат алоқалари бўлмаган ҳолда), ҳамда 1 ва 2 гуруҳ ногиронлиги бўлганларга Ўзбекистон Республикасида белгиланган ёш бўйича пенсиянинг энг кам миқдоридан йилда бир марта моддий ёрдам кўрсатилади.

**145.** Темир йўл транспорти соҳасида камида 25 йил ишлаган ходимлар ва пенсионерлар, иш стажидан қатъий назар 1 ва 2-гуруҳ ногиронлари, шунингдек, “Фахрий темирйўлчи” нишонига сазовор бўлганларга “Ўзбекистон темир йўллари” АЖнинг даволаш муассасаларида ёки тегишли даволаш муассасида протез тайёрлаш имконияти бўлмаган тақдирда тўлов қайдномасига мувофиқ бошқа маҳаллий тиш даволаш муассасаларида зангламайдиган металлдан ёки пластмассадан ечиладиган ва ечилмайдиган тиш протезларини мазкур шахслар ишлаётган ёки пенсияга чиқишдан олдин ишлаган корхоналари ҳисобидан Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг (МРОТ) 2 баробаридан ошмаган ҳолда қўйиб берилиши таъминланади.

**146.** 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 умумхалқ хайрия ҳашарларида иштирок этиш.

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

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда Меҳнат кодексида назарда тутилган ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

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

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

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

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

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

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

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

Ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ бўлган асосларга кўра ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда жамоа шартномаларида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида ёхуд иш берувчининг, юридик шахс ваколатли органларининг, ташкилот мулкдорининг ёки мулкдорлар томонидан ваколат берилган шахсларнинг қарорларида ходимларга ишдан бўшатиш нафақаларини, компенсацияларни тўлаш ва (ёки) уларга ҳар қандай шаклда бирор-бир бошқа тўловларни тайинлаш назарда тутилиши мумкин эмас.

**148.** Ёшга доир пенсияга чиқиши ёки умрбод ногирон бўлиб қолиши (меҳнатда жароҳатланиш оқибатида ногиронликдан ташқари) муносабати билан жамият ходимларига ва ишловчи пенсионерларга тузилган меҳнат шартномаси биринчи марта бекор қилинаётганда, темир йўл транспортидаги узлуксиз иш стажига боғлиқ равишда қуйидаги миқдорларда бир марталик мукофот пули берилади:

10 йилдан 15 йилгача – лавозим маошининг 2 баробари миқдорида;

15 йилдан 20 йилгача – лавозим маошининг 3 баробари миқдорида;

20 йилдан ортиқ – лавозим маошининг 4 баробари миқдорида.

**149.** Масофадан туриб ишлаш Меҳнат кодексининг 452-464 моддаларга мувофиқ амалга оширилади.

**150.** Жамоавий музокараларда, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлашда иштирок этадиган шахслар асосий ишдан тарафларнинг келишуви билан белгиланадиган муддатга, ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда озод этилади.

Жамоавий музокараларда иштирок этиш билан боғлиқ бўлган барча харажатлар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган тартибда компенсация қилинади. Агар жамоа шартномасида бошқача қоида назарда тutilмаган бўлмаса, олимлар, экспертлар ва мутахассисларнинг хизматларига ҳақ тўлаш таклиф қилувчи тараф томонидан амалга оширилади.

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

### **Аёллар меҳнатини тартибга солиш, қўшимча имтиёз ва кафолатлар:**

**151.** Аёлларга имтиёзлар бериш, уларни маънавий ва моддий қўллаб-қувватлаш, шу жумладан:

Томонлар Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексидан кўзда тутилган **барча** кафолатларга риоя этиш ва имтиёзларни бериш мажбуриятини оладилар.

Шунингдек, томонлар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси, Ўзбекистон Иш берувчилари конфедерацияси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича 2026-2028 йилларга мўлжалланган Бош жамоа келишувида кўзда тутилган кафолатларга риоя этиш ва имтиёзларни бериш мажбуриятини оладилар.

**152.** Аёлларга болалари 2 ёшга тўлгунча парваришлашлари учун Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 11 августдаги “Кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам кўрсатиш ҳамда камбағаллик билан курашиш кўламини янада кенгайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-6277-сонли Фармони, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2024 йил 31 майдаги 314-сон қарори билан тасдиқланган “Бюджет ташкилотлари ҳисобланмайдиган юридик ва жисмоний шахсларда ишлайдиган оналарга бола икки ёшга тўлгунга қадар бола парвариши бўйича ойлик нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низомда, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 405-моддасида белгиланган тартибда ва миқдорда нафақа тўлаш.

**153.** Аёлларга малакаларини оширишлари ва қўшимча таълим олишлари учун имконият яратиш.

**154.** Ҳомиладор аёлларни тиббий кўриқдан ўтишлари учун, агар бундай кўриқ ишдан ташқари вақтда ўтказишнинг имкони бўлмаганда, уларни иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод қилиш.

**155.** 3 ёшгача боласи бор аёлларга иш ҳақини камайтирмаган ҳолда 1 соатга қисқартирилган иш вақти жорий қилиш.

**156.** Ҳомиладор аёлларнинг “ЎТЙ” АЖ тиббий муассасаларида фойда ҳисобига бепул даволанишларини ўтказиш.

**157.** Икки ёшга тўлмаган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига), уларнинг аризасига асосан, дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ташқари болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда, ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган давомийликда берилади.

Икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ нафар фарзанди бўлган тақдирда, танаффуснинг давомийлиги камида бир соат қилиб белгиланади. Болани овқатлантириш учун танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача иш ҳақи бўйича ҳақ тўланади.

Икки ёшга тўлмаган бола отасининг ёки онасининг (васийсининг) хоҳишига кўра болани овқатлантириш учун танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун танаффусга қўшиб берилиши ёхуд иш кунининг (сменанинг) тегишинча қисқартирилган ҳолда бошига ёки охирига кўчирилиши, шу жумладан жамланган ҳолда кўчирилиши мумкин.

Болани овқатлантириш учун танаффуслар фақат ота-онадан бири болани парваришлаш таътилида бўлмаган ва бундай танаффуслардан фойдаланмаётган тақдирда берилади. (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 407-моддаси ва ХМТ 103 – сонли Конвенцияси).

**158.** Иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ташқари ходимларга қуйидаги қўшимча танаффуслар берилади:

қонунчиликда, санитария нормалари ва қоидаларида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган, технология ҳамда ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш ёхуд ушбу меҳнат фаолияти турининг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ танаффуслар;

йилнинг иссиқ ёки совуқ мавсумида очиқ ҳавода ёхуд совитилмайдиган ёки иситилмайдиган ёпиқ хоналарда ишлайдиган, шунингдек юк ортиш-тушириш ишларида банд бўлган шахслар учун махсус танаффуслар. Иш берувчи иситиш, совитиш учун асбоб-ускуналар билан жиҳозланган ва ходимларнинг дам олиши

учун яроқли бўлган хоналарни таъминлаши шарт. Бундай танаффуслар тақдим этиладиган ишларнинг рўйхати, ҳарорат кўрсаткичлари, шунингдек ушбу танаффусларнинг даврийлиги ва давомийлиги иш ўринларини меҳнат шароитлари ҳамда асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфи бўйича аттестациядан ўтказиш асосида белгиланади.

**159.** Боласи 2 ёшга тўлгунича парваришлаш таътилларининг вақти, кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилади.

**160.** Касаба уюшмалари РК аёллар меҳнат шароитларини яхшилаш, “ЎТЙ” АЖ нинг аёллар меҳнат шароитларини яхшилаш ва меҳнатини муҳофаза қилишга қаратилган ижтимоий дастурларини бажаришда маъмуриятга ёрдам беришни ўз зиммасига олади.

**161.** Жамоа шартномаларда аёлларга имтиёзлар бериш, улар учун маънавий ва моддий қўллаб-қувватлаш чораларини қўллаш масалаларини назарда тутиш, шу жумладан:

- ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари кунини узайтириш;
- 3 ёшгача боласи бор аёлларга қисқартирилган иш вақтини ўрнатиш;
- таълим муассасалари битирувчиларига меҳнат муносабатлари соҳасида қўшимча имтиёзлар ўрнатиш;
- хотин-қизларнинг жисмоний фаоллигини ошириш учун зарур шарт-шароитлар яратиш,
- хотин-қизлар учун саёҳатларини ташкил этиб бориш;

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

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

хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликка йўл қўймаслик.

**163.** Меҳнат жамоаларидаги гендер аудит натижаларини муҳокама қилиб, иш берувчилар билан биргаликда хотин-қизларга янада қулай меҳнат шароитларини яратиш бўйича амалий чораларни белгилаш.

**164.** Тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгаши бўйича ва “ЎТЙ” АЖда гендер тенгликни таъминлаш ҳолатини таҳлил қилиш ва гендер тенгликни таъминлаш бўйича манзилли стратегияларни ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш.

### **Ёшлар учун қўшимча имтиёз ва кафолатлар:**

**Томонлар, Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида аёллар ва ёшлар учун кўзда тутилган кафолатлар ва имтиёзларга риоя этишни ўз**

**зиммаларига олган ҳолда қуйидагиларни зарур деб ҳисоблайдилар:**

**165.** Иш берувчига зарур бўлган ходимларни тайёрлаш мақсадида Қорақалпоғистон ва Хоразм вилоятидаги (Оролбўйи) кам таъминланган оилаларнинг болалари учун контракт суммасини тўлаб бериш.

**166.** Ёш мутахассисларни “ЎТЙ” АЖ (корхона) ҳисобидан малака ошириш курсларига юбориш.

**167.** “Етакчилар кенгаши” билан биргаликда маданий-оммавий ва спорт тадбирларини уюштириш.

**168.** “Ўзбекистон темир йўллари” АЖ тасарруфидаги корхона, ташкилот ва муассасаларда ишловчи ходимларни тиббий кўриқдан ўтиши давлат томонидан кафолатланган хизматлар учун бепул бўлиши таъминлансин.

Мутахассислиги бўйича таълим муассасаларини тугатган (олий ўқув юртига кирмаган), ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни “ЎТЙ” АЖ раҳбариятнинг йўлланмасига кўра дастлабки бепул тиббий кўриқдан ўтгандан кейингина ишга қабул қилиш ва кейинчалик улар ўн саккиз ёшга тўлгунларига қадар ҳар йили мажбурий тарзда тиббий кўриқдан ўтказиб туриш.

**169.** Ўн саккиз ёшдан кичик бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқ муносабатларида етук ходимларга тенглаштирилади, Меҳнатни муҳофазалаш, иш вақти, таътил, улар меҳнатидан фойдаланиш ва ҳақ тўлаш, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиш ва бошқа меҳнат шароитларида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 411, 422 моддаларида назарда тутилган кўшимча имтиёزلардан фойдаланадилар.

**170.** Ўн саккиз ёшдан кичик бўлганларни поездлар ҳаракати билан боғлиқ ишларга, тунги, ишдан ташқари, дам олиш кунлари ишларига жалб этиш таъқиқланади.

**171.** Ўн саккиз ёшдан кичик бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати учун меҳнат ҳақи тегишли тоифадаги ходимлар учун ҳар кунги тўлиқ иш вақти учун белгиланган миқдорда амалга оширилади.

**172.** Ўн саккиз ёшдан кичик бўлган ходимларга ёзги ёки уларга қулай бўлган вақтда давомийлиги 30 календарь кунидан кам бўлмаган меҳнат таътилини тақдим этиш.

**173.** Тасарруфдаги таълим муассасалари битирувчилари ўқишни тугатганларидан сўнг иш жойи бериш бўйича тузилган шартномаларга мувофиқ ишга жойлаштирилади.

**174.** Томонларнинг Халқаро меҳнат ташкилотининг қуйидаги Конвенцияларига оғишмай амал қилишларини таъминлаш:

29-сонли Конвенция «Зўраки ёки мажбурий меҳнат тўғрисида»;

52-сонли Конвенция «Ҳар йилги ҳақ тўланадиган таътиллار тўғрисида»;

87-сонли Конвенция «Бирлашиш эркинлиги ва бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида»;

100-сонли Конвенция «Аёллар ва эркакларнинг бир хил қийматдаги меҳнатига бир хилда ҳақ тўлаш тўғрисида»;

103-сонли Конвенция «Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида»;

105-сонли Конвенция «Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида»;

111-сонли Конвенция «Меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситилишлар тўғрисида»;

135-сонли Конвенция «Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»;

138-сонли Конвенция «Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида»;

154-сонли Конвенция «Жамоа музокараларига кўмаклашиш тўғрисида»;

182-сонли Конвенция «Болалар меҳнатининг энг ёмон кўринишларига барҳам бериш ва ман этиш бўйича кечиктириб бўлмайдиган чоралар тўғрисида».

«Ногиронлар ҳуқуқлари тўғрисида»ги Конвенция

**175.** Халқаро меҳнат ташкилотининг асос солувчи конвенцияларига риоя этиш.

**176.** Меҳнат соҳасида амалиётни Халқаро меҳнат ташкилотининг ратификация қилинган 95, 132, 148, 155, 156, 167, 175, 187-сонли конвенциялари талабларига мувофиқлаштириш бўйича норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларига доир таклифларни биргаликда ишлаб чиқиш.

**177.** Халқаро меҳнат ташкилотининг «Бирлашмалар эркинлиги ва касоба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги 87-сонли Конвенциясига мувофиқ ташкилотларда ходимлар вакилларининг эркин фаолият кўрсатиши учун шароитлар яратишга кўмаклашиш.

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

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

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

**179.** Олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ташкилотларида кечки ёки сиртқи таълим шакли бўйича ўқиётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессияларида иштирок этган давр учун ўқув таътиллари:

олий таълим ташкилотларида кечки таълим шаклида ўқиётган биринчи ва иккинчи курс талабаларига – камида йигирма календарь кун, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ташкилотларида – камида ўн календарь кун, олий ва ўрта махсус таълим ташкилотларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса – камида ўттиз кун;

олий таълим ташкилотларида кечки таълим шаклида учинчи ва ундан юқори курсларда ўқиётганларга – камида ўттиз календарь кун, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ташкилотларида – камида йигирма календарь кун, олий ва ўрта махсус таълим, касб ҳунар таълими ташкилотларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса камида қирқ календарь кун муддатга ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили берилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилганига нисбатан давомийлиги кўпроқ бўлган ўқув таътиллари назарда тутилиши мумкин.

Ишни ўқиш билан бирга олиб бораётган ходимларга навбатдаги меҳнат таътиллари улар ўқув таътилларидан фойдаланганлигидан қатъи назар берилади.

Иш берувчи олий таълим ташкилотларида сиртқи таълим шаклида таҳсил олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида иштирок этиш учун таълим ташкилоти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши учун йилига бир

марта йўлкира ҳақининг эллик фоизидан кам бўлмаган миқдорини тўлайди. Давлат аттестациясидан ўтиш учун худди шундай миқдорда йўлкира ҳақи тўланади.

**180.** Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун ишлаб чиқариш нормалари умумий ишлаб чиқариш нормаларидан келиб чиққан ҳолда ушбу ходимлар учун белгиланган қисқартирилган иш вақтига мутаносиб равишда белгиланади.

Умумий ўрта таълим ёки махсус, касб-хунар таълимини олганидан кейин ишга кираётган ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун, шунингдек ишлаб чиқариш таълими шартномаси бўйича таълим олган ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига мувофиқ пасайтирилган ишлаб чиқариш нормалари белгиланиши мумкин.

**181.** Уй-жой қурилиши учун ёш ходимларга 30 ёшгача (30 ёш ҳам ҳисобланади) фоизсиз ссудалар бериш бўйича таклифлар “ЎТЙ” АЖ бошқарувининг йиғилиши кун тартибига киритилсин.

30 июнь — Ўзбекистонда ёшлар кунини муносабати билан тасдиқланган “Темирйўлчи ёшлар дафтари” рўйхатига киритилган ёшларни байрам саналари муносабати билан рағбатлантириш (асос ВМ-312-сонли қарори).

### **Меҳнат низоларини ҳал этиш:**

**182.** “ЎТЙ” АЖнинг ишловчилар сони 100 дан ортиқ бўлган барча таркибий бўлинмаларида иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси томонидан тенглик асосида (ҳар икки томондан 3-4 вакилдан иборат) меҳнат низолари бўйича комиссиялар тузиш.

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

## **Ш. Б Ў Л И М**

### **Касаба уюшмалари Республика Кенгашининг мажбуриятлари:**

**184.** “ЎТЙ” АЖ Бошқаруви раҳбариятига ушбу Тармоқ жамоа келишувини амалга оширишга, тармоқ ишларини барқарорлиги ва самарадорлигини оширишга, янги техникаларни татбиқ этишга, меҳнат ва технологик интизомни мустаҳкамлашга, поездлар ҳаракати хавфсизлигини таъминлашга, ташилаётган юкларни сақланишига, йўловчиларга хизмат кўрсатиш маданиятини оширишга ёрдам бериш.

**185.** Темирйўлчиларнинг иқтисодий ва касб манфаатларини ҳимоялаш бўйича ишларни ўтказиш, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси талабларига риоя этилишини таъминлаш назоратини амалга ошириш, зарур бўлганда бепул юридик ёрдам кўрсатиш.

**186.** Ариза ва шикоятларни ўз вақтида кўриб чиқиш, уларни ҳисоби ва таҳлилинини амалга ошириш, ишлаётганларнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилишини бартараф этиш ва йўл қўймаслик бўйича тезкор чоралар қабул қилиш. Шу масалалар бўйича алоқадор раҳбарларни эшитиш, касаба уюшма фаоллари

ўқувини ташкил этиш, меҳнат низоларини кўриб чиқиш бўйича идораларда, шу жумладан судда, “ЎТЙ” АЖ ходимларининг манфаатларини ҳимоя қилиш.

**187.** Иш берувчи томонидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Ўзбекистон Республикасининг “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги ва “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонун талабларига риоя этилаётганини назорат қилишни амалга ошириб бориш.

**188.** Қуйидаги масалаларда касаба уюшма аъзоларининг ижтимоий-меҳнат ва касбий манфаатларини ҳимоялаш бўйича ишларни олиб бориш:

- меҳнатга ҳақ тўлаш ва уларнинг турмуш даражаларини ошириш;
- ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш, бўшатиш ва бандликка кўмаклашиш;

- иш вақти ва дам олиш вақти тартиби;

- меҳнат муваффақиятлари учун маънавий ва моддий рағбатлантириш.

**189.** Тармоқ корхоналарида меҳнат муҳофазаси ва техника хавфсизлиги ҳолати бўйича жамоатчилик назоратини амалга ошириш.

**190.** Ишлаб чиқариш ва ижтимоий-маиший объектларни фойдаланишга қабул қилиш бўйича комиссия ишларида қатнашиш.

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

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ушбу масаладаги ёзма тақдимномаси Касаба уюшма кўмитасида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Ижроия кўмитасининг 2023 йил 23 майдаги 9-5-сонли қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшма кўмитаси, органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби” (янги таҳрири) асосида кўриб чиқилади.

Иш берувчи касаба уюшмаси органига сайланган ходимларга интизомий жазо қўллаш улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуннинг 15, 17-моддаларида назарда тутилган кафолатларга риоя қилинишини таъминлайди.

**192.** Иш берувчининг кутилаётган ходимлар сонини (штатини) қисқартириш ёки кўпчилик учун меҳнат шароитларини ўзгартириш тўғрисидаги хабарини 10 кун муддат ичида касаба уюшма ташкилоти йиғилишида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида назарда тутилган моддаларни ҳисобга олган ҳолда, меҳнат жамоасида ижтимоий кескинликни юмшатиш таклифларини ишлаб чиқиш.

**193.** Таълим муассасаларининг кам таъминланган ва бошқа шаҳардан келиб ўқийдиган ўқувчиларига улар ишлаб чиқариш амалиётини “ЎТЙ” АЖ корхоналарида ўтаётганларида уларнинг аризаларига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 10 фоизгача бўлган бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш.

Таълим муассасаларини аъло баҳоларга тамомлаган ёш мутахассисларга, шунингдек кам таъминланган ва бошқа шаҳардан келиб ўқиган битирувчиларига улар “ЎТЙ” АЖ корхоналарига ишга жойлашганларида уларнинг аризаларига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 15 фоизгача бўлган миқдорда бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш.

**194.** Ёш мутахассисларни доимий иш жой билан таъминлаш бўйича иш олиб бориш.

**195.** Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 129-моддаси бажарилишининг жамоат назоратини олиб бориш, яъни ўрта махсус, касб-хунар коллежлари, олий ўқув юртлари битирувчилари ўқув юртини битирганидан сўнг биринчи марта ишга кирганларида бир йил давомида синов муддати белгиланишига йўл қўймаслик.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 161-моддаси бажарилишининг жамоат назоратини олиб бориш, яъни ўрта махсус касб-хунар муассасаларининг, шунингдек давлат грантлари бўйича таҳсил олган олий ўқув юртларининг битирувчилари тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида ишга қабул қилинган ва улар билан меҳнат шартномаси тузилган бўлса, иш берувчининг ташаббусига кўра ушбу шартнома уч йиллик муддат ўтгунига қадар бекор қилинаётган бўлса, иш берувчи бу ҳақда маҳаллий меҳнат органига хабар бериши шарт.

**196.** Тиббий хизмат, марказий санитар-эпидемиологик станцияси ва ўлатга қарши темир йўл станциялари билан биргаликда ходимларни соғломлаштириш, касалланишлар сонини камайтириш ва олдини олиш бўйича ҳар йилги комплекс режаларни ишлаб чиқиш. Ушбу режаларни бажарилишини доимий назоратини амалга ошириб бориш.

**Маданий-маърифий ишлар, жисмоний тарбия ва спортни оммалаштириш, ички туризмни ривожлантириш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш.**

Ушбу бандлардан ташқари Республика Кенгаши қуйидаги бандлар мажбуриятини оладилар:

**197.** Корхона касаба уюшмаларининг буюртмаларига мувофиқ Санаторий-профилактик даволанишга муҳтожларни соғломлаштириш ва дам олишларини таъминлаш мақсадида ҳар йили 1100 тадан кам бўлмаган миқдорда санаторийларга йўлланмаларни сотиб олиш ва ажратиш.

Санаторийлар, пансионатлар, дам олиш уйлари, санаторий-профилакторийга йўлланмаларнинг қисман баҳосини Ўзбекистон КУФ тасдиқлаган қўлланмага мувофиқ ундириш.

**198.** Даволаниш ва дам олиш йўлланмаларини тақсимлаш ва тарқатишда ижтимоий адолатлилик тамойилларига риоя қилиб ошкораликни таъминлаш.

**199.** Ҳар йили болалар соғломлаштириш оромгоҳларида 5000 та дан кам бўлмаган болаларни, шунингдек тармоқ ходимлари фарзандларини соғломлаштириш.

**200.** “Меҳрибонлик” уйларида тарбияланаётган етим болаларни, шунингдек, Орол бўйи болаларини Республикамизнинг экологик жиҳатдан қулай регионларидаги болалар соғломлаштириш оромгоҳларида соғломлаштиришга кўмаклашиш.

**201.** Касаба уюшма қўмитасининг сметасига мувофиқ темирйўлчилар ва уларнинг оила аъзолари орасида оммавий-маданий тадбирларни ташкил этиш ва ўтказиш.

**202.** Ходимлар орасида жисмоний тарбия ва спорт машғулотларини ташкил этиш ҳамда йиллик режага кўра турли хилдаги спорт бўйича мусобақаларини уюштириш.

**203.** Тармоқ ходимлари ва уларнинг оила аъзоларини темир йўл спорт иншоотлари базаларидаги соғломлаштириш гуруҳларига жалб этиш.

**204.** Темирйўлчиларнинг болаларини “Локомотив” ва унинг филиалларидаги спорт секцияларига жалб этиш бўйича ишларга кўмаклашиш.

**205.** Фаол ишлаган касаба уюшма аъзоларини Фахрий Ёрлик (Низом бўйича пул мукофоти билан) ва касаба уюшма РК раисининг номидан рағбатлантирувчи совғалар билан тақдирлаш.

**206.** Театр ва музейларга боришни, Ўзбекистоннинг диққатга сазовор жойлари бўйлаб экскурсия ва саёҳатларни ташкил этиш ва ўтказиш.

**207.** “ЎТЙ” АЖ корхоналари аппарати ходимлари учун (ўтириб ишлайдиган характердаги) ишлаб чиқариш гимнастикасини ташкил қилиш.

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

**208.** Ушбу Тармоқ жамоа келишуви ва Жамоа шартномаларида назарда тутилган маданий-маърифий ишлар, жисмоний тарбия ва спортни оммалаштириш, ички туризмни ривожлантириш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш ҳамда бошқа мақсадлар учун иш берувчи ҳисобидан маблағлар ажратиш.

**209.** Иш берувчиларга ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини ҳар йили маданий дам олдириш ва соғломлаштиришларини ҳамда “Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил!” дастури доирасидаги саёҳатлари учун шароит яратишларини тавсия этиш.

**210.** “ЎТЙ” АЖ ва унинг таркибидаги корхона, ташкилот ва муассасаларда касаба уюшмалари ташаббуслари билан ишхона ва маҳаллаларда яшил ҳудудларни кенгайтириш ҳамда тозалик ва ободончилик ишларини ташкил қилиш.

**211.** “ЎТЙ” АЖ ва унинг таркибидаги корхона, ташкилот ва муассасалардаги касаба уюшмалари жамоалари ўртасида “Экологик фаол касаба уюшмаси жамоаси” танлови ўтказиш ва ғолибларни рағбатлантириш.

#### **IV. БЎЛИМ**

#### **Ижтимоий шериклик. Касаба уюшмаси фаолиятининг кафолатларига риоя этилиши борасида “ЎТЙ” АЖ бошқаруви РК билан биргаликдаги мажбуриятлари.**

**212.** Касаба уюшмалари ва иш берувчилар бирлашмаларининг қонуний ҳуқуқларига риоя этиш, уларнинг қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган тартибда тузилишига ва фаолият юритишига тўсқинлик қилинишига йўл қўймаслик.

**213.** Касаба уюшмаларининг қарорлар қабул қилиш жараёнидаги иштирокини таъминлаш мақсадида РК раиси бошқарув мажлисларида иштирок этиши, бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти раиси корхона, ташкилот ва муассасанинг бошқарув органларига киритилишини тавсия этиш.

**214.** Хорижий инвестициялар иштирокидаги корхоналар иш берувчиларига касаба уюшмаси ташкилотини тузиш юзасидан тавсиялар бериш.

**215.** Меҳнат ва технологик интизомни мустаҳкамлаш, поездлар ҳаракати хавфсизлиги, ташилаётган юклар сақланишини таъминлаш ҳамда темир йўл ходимининг касбий шарафини ва кадр-қимматини ошириш борасидаги ишларни уюштириш.

**216.** Меҳнат муҳофазаси ҳолати ёмонлашганда, ишлаб чиқаришда жароҳатланишлар ўсганда заруриятдан келиб чиқиб, меҳнат муҳофазаси бўйича ишлаб чиқилган қўлланмага мувофиқ ишлаб чиқариш жамоаларини алоҳида иш режимига ўтказишни амалга ошириш.

**217.** Мунтазам равишда иш жойларида меҳнат шароитлари тадқиқотини ўтказиб бориш: ҳаво муҳити, ёритиш, тебраниш ва бошқа кўрсаткичларни санитар-гигиеник меъёрларга мувофиқлигини аниқлаш. Бунда натижалар ва кўрилаётган чоралар тўғрисида меҳнат жамоасини хабардор қилиб бориш.

**218.** Долзарб ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал этиш учун “ЎТЙ” АЖ вакили, касаба уюшма фаоллари ҳамда иш берувчи иштирокида давра столи атрофидаги учрашувларни ташкил этиш.

**219.** Ягона музокара жараёнини тадбиқ қилиш мақсадида қуйидагиларни тавсия этиш:

барча жамоа шартномалари лойиҳаларини жамоатчилик экспертизасидан ўтказиш;

касаба уюшма РК билан “ЎТЙ” АЖ бошқаруви ўртасидаги Тармоқ жамоа келишувини январь ойдан кечиктирмасдан, корхоналарда иш берувчи билан ишчилар ўртасидаги Жамоа шартномасини тегишли йилнинг март ойдан кечикмасдан тузиш;

жамоа шартномаларини бажариш якунларини касаба уюшмалари ва иш берувчилар ташкилотларининг қўшма мажлисларида, шунингдек, меҳнат жамоаларининг умумий йиғилиш (конференция)ларида тегишли йилнинг 1 апрелидан кечиктирмасдан кўриб чиқилишини.

**220.** Меҳнат муҳофазаси бўйича вакилларни ўқитиш ишлари сифатини ошириш чораларини кўриб бориш, фаол ишлаётганларни рағбатлантириб туриш. ҚМТ 135-Конвенциясидаги меҳнат муҳофазаси бўйича вакиллар ва корхонадаги меҳнат низолари бўйича комиссия аъзолари учун белгиланган имтиёزلарни татбиқ этиш.

**221.** Ўқиши ва ўз вазифасини бажариши учун меҳнат муҳофазаси бўйича вакилига ҳафтасига уч соатдан кам бўлмаган ва ўртача ойлик маоши миқдорига ҳақ тўланадиган, иш вақтини тақдим этиш.

**222.** “ЎТЙ” АЖ корхоналари ва муассасаларида йилнинг номланиши муносабати билан қабул қилинадиган Дастурларда кўрсатилган тадбирларнинг бажарилишини таъминлаш.

**223.** Низомда кўрсатилган муддатларда, “Ўз касбининг устаси” тармоқ кўриги натижаларини якунлаш.

**224.** Тармоқ жамоа келишувининг (Жамоа шартномаларининг) бажарилиши якунларини муҳокама қилиш жараёнида барча корхоналарда меҳнат ҳақи миқдори мунтазам индексация қилиб борилиши кафолатларининг Тармоқ жамоа келишувига (Жамоа шартномалари) киритилишига эришиш.

**225.** Халқаро меҳнат стандартларининг мазмун-моҳиятини кенг тарғиб қилиш, уларнинг ташкилотларда ижроси юзасидан биргаликда мониторинг ўрнатиш.

**226.** Сунъий интеллект технологияларига оид норматив-ҳуқуқий базани такомиллаштириш, соҳада стандартлар лойиҳалари ишлаб чиқишида таклифларни биргаликда ишлаб чиқиш, такомиллаштириш ва халқаро ҳамкорлик алоқаларини мустаҳкамлаш.

## **V. БЎЛИМ**

### **РК ҳуқуқларининг кафолатлари “ЎТЙ” АЖ Бошқаруви мажбуриятлари:**

**227.** Касаба уюшмаси Республика Кенгашига жиҳозланган бино ва алоқа ҳамда хизматда фойдаланиш учун автотранспорт бепул такдим этилади.

Иш берувчи ўз балансида бўлган спорт иншоатлари, стадионлар, майдончаларнинг, болалар соғломлаштириш оромгоҳлари, соғломлаштириш муассасаларининг фаолиятини янада ривожлантириш, моддий-техника базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш, спорт инвентарлари ва жиҳозларни янгилаш ҳамда зарур шарт-шароитларни яратиш учун маблағ ажратиб бориш.

**228.** Касаба уюшмаси РК га сайланган аъзоларига ва касаба уюшмаси кўмитасининг асосий ишидан озод бўлмаган раисларига ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда жамоат вазибаларини бажариш учун асосий ишдан бўш вақт (иш куни охирида ҳафтасига 4 марта бир соатдан – душанба, сешанба, пайшанба, жума кунлари ёки икки ҳафта давомида битта тўлиқ иш куни) берилади.

**229.** Касаба уюшмаси аъзоларининг ёзма розилиги билан бухгалтерия орқали белгиланган миқдор ва тартибда ўз вақтида нақд пулсиз аъзолик бадалларини ушлаб қолиш ва уни корхонада иш ҳақи тўланган куни сайланган касаба уюшмаси ташкилотининг банк ҳисоб рақамига ўтказилишини таъминлаш.

Касаба уюшмаси ташкилоти банк ҳисоб рақамига пул маблағларини қуйидагилар учун ўз вақтида ўтказиш:

Ходимларни соғломлаштиришга	– меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасидан 0,08% миқдориди
маданий-оммавий ва жисмоний тарбия ишларини ўтказишга	– меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасидан 0,3 % миқдориди.

**230.** Ҳудудий, бирлашган ва бошланғич касаба уюшма ташкилотилари ходимлари лавозим маошларига касаба уюшма бюджети маблағи етмаганда қўшимча тўлов учун, тармоқ касаба уюшмаси РК тасдиқлаган ойлик лавозим маоши бўйича “ЎТЙ” АЖ ва тасарруфидаги корхоналари маблағларидан тўлашни амалга ошириш. Бунда етишмаган пул маблағлари касаба уюшма ташкилотининг ҳисоб рақамига кўчириб берилади.

Тармоқ касаба уюшмаси РК, ҳудудий, бирлашган ва бошланғич касаба уюшма ташкилотлари ходимларига йилнинг ҳар чорагида, миллий ва касб байрамларда мукофот пули бериш ёки бир марталик рағбатлантириш учун тармоқ касаба уюшма ташкилотлари ва шу корхона иқтисодчисининг келишилган ҳисоботларига асосан “ЎТЙ” АЖ ва таркибидаги ташкилотлар томонидан молиялаштириш.

**231.** Ижтимоий соҳа ходимларининг лавозим маошлари ошганда, Бошқарув ташаббуси билан бу оширишни санаторий-профилакторий ходимларига ҳам қўллаш.

**232.** “ЎТЙ” АЖ таркибидаги ижтимоий соҳа муассасалари ходимлари ва барча бўғиндаги касаба уюшма ташкилотлари ходимлари “ЎТЙ” АЖ ва таркибидаги корхона ва ташкилотларда жорий этилган тегишли барча ижтимоий имтиёзлардан тўлиқ фойдаланадилар.

**233.** Қонунчиликда кўзда тутилгандан ташқари темирйўлчиларга тақдим этилаётган барча қўшимча имтиёзларни “ЎТЙ” АЖ маблағлари ҳисобига амалга ошириш ва солиққа тортиш базасига киритиш.

**234.** Ўзбекистон Республикаси қонунчилигини амалиётда қўллаш борасида қуйидагиларни биргаликда амалга ошириш:

меҳнат соҳасидаги қонунчилик ҳужжатларини қайта кўриб чиқиш, уларга ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш ёки янги нормаларни қабул қилиш бўйича таклифлар киритиш;

иш берувчи ва ходим ўртасидаги низоларни судгача ҳал қилишда касаба уюшмаларининг яраштирувчи, мурасага келтирувчи бўғин сифатидаги фаоллигини ошириш бўйича амалий чора-тадбирлар кўриш.

**235.** Меҳнат қонунчилиги бузилишининг олдини олиш борасида касаба уюшмаларининг барча вазирлик ва идоралар ҳамда Ўзбекистон Иш берувчилари конфедерацияси билан тизимли ҳамкорлигини таъминлаш.

**236.** Колл-марказлар, ишонч телефонлари ва виртуал қабулхоналар тармоғини кенгайтириш орқали ижтимоий-меҳнат масалалари юзасидан аҳоли билан қайта алоқа механизмини янада такомиллаштириш.

**237.** Ўзбекистон Республикасида жисмоний тарбия ва спортни 2025 йилгача ривожлантириш Концепцияси ижросини таъминлашда иштирок этиш.

**238.** Соғлом турмуш тарзини кенг татбиқ этиш ва оммавий спортни янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисидаги Президент фармонининг ижросини таъминлаш.

**239.** Касаба уюшмаларининг меҳнат қонунчилиги талаблари бузилган ҳолатлар бўйича киритган тақдимномаларини иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) кўриб чиқмаганда ёки ундаги талабларни бажаришни асосиз рад этганда Давлат меҳнат инспекциясига берилган қонуний ваколатларни қўллаган ҳолда бажарилишини таъминлашда қўмаклашиш.

### **Тармоқ жамоа келишуви бажарилишини, унга ўзгартиришлар киритилиши ва амал қилиш муддатини назорат этиш:**

Тармоқ жамоа келишуви матни томонлар томонидан имзоланган кундан сўнг бир ой ичида тармоқнинг ҳар бир таркибий бўлинмаларига етказилади.

Ушбу Тармоқ жамоа келишувининг бажарилиши “ЎТЙ” АЖ бошқаруви, тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгаши, тармоқ комиссияси, ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг тегишли органлари ҳамда бошқа ваколатли органлар томонидан назорат қилиб борилади.

Ушбу Тармоқ жамоа келишуви мажбуриятларини бажарилишини “ЎТЙ” АЖнинг тегишли даражадаги таркибий бўлинмалари иш берувчилари ва касаба уюшмаси қўмиталари назорат қилиб боради.

Тарафлар мазкур келишувнинг амал қилиш даврида қуйидагиларни зарур деб ҳисоблайдилар:

а) ижтимоий-меҳнат муносабатларининг энг муҳим масалалари юзасидан Тарафларнинг манфаатларига тааллуқли қарорлар қабул қилишдан олдин ўзаро маслаҳатлашувлар ўтказиш;

б) ҳар йили камида бир марта ушбу келишув бажарилишининг бориши ва яқунларини муҳокама қилиб бориш;

в) ушбу келишув бажарилиши таъминланиб борилаётган тақдирда, иш ташлаш амалларидан воз кечиш.

### **Келишув мажбуриятларининг бузилиши ёки уларни бажармаслик учун жавобгарлик:**

Ушбу Тармоқ жамоа келишувини тузган томонларнинг ҳеч бири унга амал қилинаётган муддатда бир томонлама тартибда уни ўзгартириши ёки қабул қилинган мажбуриятларни тўхтатиши мумкин эмас.

Тармоқ жамоа келишуви мажбуриятларини қўллаш бўйича тушунтириш томонларнинг ўзаро келишувига биноан амалга оширилади.


Тармоқ жамоа келишуви томонларнинг ўзаро келишувига кўра ўзгартирилиши ва тўлдирилиши мумкин. Бу ҳолда ўзгартиришлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгилаб берилган меҳнат шароитларини ва ушбу келишувда кўрсатилган ходимларнинг ижтимоий кафолатини бузиши мумкин эмас.

“ЎТЙ” АЖ тузилмаси ўзгарганда, раҳбарлар алмашганда Тармоқ жамоа келишуви ўз юридик кучини сақлаб қолади, мулкчилик шакли ўзгарганда эса янги келишув тузилгунча олти ой ичида амалда бўлади.

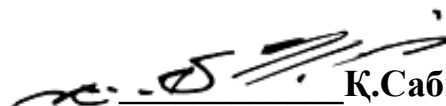
Ушбу Тармоқ жамоа келишуви имзолангандан сўнг кучга киради ва янги келишув қабул қилингунча амалда бўлади.

Томонларнинг топшириғига биноан Тармоқ жамоа келишувини имзоладилар:

**“Ўзбекистон темир йўллари” АЖ  
бошқаруви раиси**

  
\_\_\_\_\_ **З.Ғ.Нарзуллаев**

**Тармоқ касаба уюшмаси  
Республика Кенгаши раиси**

  
\_\_\_\_\_ **Қ.Сабилов**



**ТАСДИҚЛАЙМАН:**  
**“Ўзбекистон темир йўллари” АЖ**  
**бошқарув раиси**

  
\_\_\_\_\_ **З.Ғ.Нарзуллаев**

**“ 16 ” март 2026 й.**

**КЕЛИШИЛГАН:**  
**Тармоқ касаба уюшмаси**  
**Республика Кенгаши раиси**

  
\_\_\_\_\_ **Қ.С.Сабилов**

**“ 16 ” март 2026 й.**

**Темир йўл транспортида ишнинг ўзига хос хусусияти учун**  
**(Марказий аппарат, бошқарма, марказ ва дирекциялар),**  
**шунингдек, иш ўринлари аттестацияси бўйича қўшимча таътил олиш**  
**хуқуқини берувчи лавозим ва касблар**

**РЎЙХАТИ**

**(МА, бошқарма, марказ, дирекция)**

<b>т/р</b>	<b>Лавозим ва касб номлари</b>	<b>Таътилнинг қўшимча кунлари миқдори</b>
1.	Бошқарув раиси, унинг ўринбосарлари, бош муҳандис, маслаҳатчилар, ёрдамчиси, котибият бошлиғи	4
2.	Бошқарма, марказ, дирекция, корхона, муассаса, таркибий бўлинмалар бошлиқлари ва уларнинг ўринбосарлари	4
3.	Бўлим, сектор бошлиғи	4
4.	Барча номдаги муҳандислар ва мутахассислар	4
5.	Иқтисодчи	4
6.	Ҳисобчи, ғазначи, ҳуқуқшунос маслаҳатчи, инспектор, референт	4
7.	Бош механик, энергетик, технолог	4
8.	Барча номдаги ва мутахассисликдаги техниклар	2
9.	Иш юритувчи уста	4
10.	Йўриқчи	2
11.	Бригадир	2
12.	Тиклаш, рельс пайвандлаш, дефектоскопик, йўл ўлчаш, кўприксинаш, оғирликни текшириш ва бошқа махсус вагонлар ва йўл машиналари бошлиқлари ҳамда усталари	4
13.	Ёнғин поездеи бошлиғи ва устаси	2
14.	Нозимхона, экспедиция, гараж бошлиғи, хўжалик мудир	4
15.	Архив, омбор, ҳарбий-ҳисоб бюроси, ётоқхона мудир	2
16.	Котиб, иш юритувчи, (ЭҲМ, ДНЦ, АСУ) операторлари	2
17.	Ёнгил хизмат автомашиналари ҳайдовчиси	4
18.	ЯДМ катта поезд диспетчери, катта поезддиспетчери ўринбосари (шаҳодатнома асосида)	7
19.	ЯДМ поезд диспетчери, бош диспетчери ва йўналиш бўйича навбатчи (шаҳодатнома асосида)	7
20.	АСУ диспетчери	4
21.	Катта энергодиспетчер ва “Э” бошқармаси энергодиспетчери	2
22.	Тоннел бошлиғи, ёрдамчиси, муҳандиси, катта диспетчери, оператор диспетчери (шаҳодатнома асосида)	7
23.	Қамчиқ тоннели бош мутахассиси (шаҳодатнома асосида)	4

