



**“O‘zbekiston temir yo‘llari”**

**aksiyadorlik jamiyati boshqaruvi va**

**O‘zbekiston temiryo‘lchilari va**

**transport quruvchilari kasaba uyushmasi**

**Respublika kengashi o‘rtasidagi**

**2021 – 2023 yillar uchun**

**TARMOQ KELIShUVI**

 **“O‘zbekiston temir yo‘llari” AJ rahbariyati va O‘zbekiston temiryo‘lchilari va transport quruvchilari kasaba uyushmasi**

**Respublika Kengashi a'zolarining 2021 yil 09 martdagi**

**qo‘shma majlisida 2-1-sonli qaror bilan tasdiqlangan.**

**“O‘zbekiston temir yo‘llari” aksiyadorlik jamiyati boshqaruvi va**

**O‘zbekiston temiryo‘lchilari va transport quruvchilari kasaba uyushmasi**

**Respublika Kengashi o‘rtasidagi 2021 – 2023 yillar uchun**

**TARMOQ KELIShUVI**

**I. BO‘LIM**

**Umumiy qoidalar:**

1. Ushbu Tarmoq kelishuvi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining IV-bobi asosida tuzilgan. U temir yo‘l transportining barqaror ishlashini ta'minlashga yo‘naltirilgan bo‘lib, tarmoq xodimlarining ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy kafolatlarini belgilab beradi.

Ushbu Tarmoq kelishuvini tuzgan tomonlar:

– “O‘TY” AJ korxona, tashkilot va muassasalar ish beruvchilari tomonidan – “O‘zbekiston temir yo‘llari” aksiyadorlik jamiyati boshqaruvi (keyinchalik matnda – “O‘TY” AJ) nomidan aksiyadorlik jamiyati boshqaruvining raisi (keyinchalik matnda – “Boshqaruv raisi” deb yuritiladi);

– mehnat jamoasi tomonidan – O‘zbekiston temiryo‘lchilari va transport quruvchilari kasaba uyushmasi Respublika Kengashining raisi, (keyinchalik matnda – “RK raisi” deb yuritiladi).

**Tarmoq kelishuvining amal qilish doirasi.**

Ushbu Tarmoq kelishuvi:

– Tomonlar o‘rtasidagi ishlab chiqarish va mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi me'yoriy hujjat bo‘lib, mehnat muhofazasi masalalarini, xodimlarga ijtimoiy kafolatlarni belgilab beradi, uning me'yorlari “O‘TY” AJ ning barcha tarkibiy bo‘linmalarida bajarilishi majburiydir;

– “O‘TY” AJ ning tarkibiy bo‘linmalaridagi barcha xodimlarga va ish beruvchilariga, shuningdek, “O‘TY” AJ da ish stajiga ega bo‘lgan ishlamaydigan pensionerlarga (shu nuqtai nazardan, “O‘TY” AJ sifatida kompaniya qayta tashkil etilgunga qadar bo‘lgan nomi qabul qilinadi - “O‘TY” DATK) tatbiq etiladi;

– “O‘TY” AJ (boshqarma va bo‘limlari)da hamda tarkibiy bo‘linmalarida jamoa shartnomalarini tuzish uchun asos hisoblanadi. “O‘TY” AJ asosiy faoliyat tarkibiga kirmaydigan yuridik maqomga ega korxonalar shuningdek, aksiyadorlik jamiyatlari (ularning tarkibidagi MChJ, UK lar) uchun tavsiyaviy tusga ega bo‘lib, tomonlarning o‘z mablag‘lari mavjud bo‘lganda, ularga ijtimoiy kafolatlar va imtiyozlarni kengaytirishni cheklab qo‘ymaydi.

2. Tomonlar temir yo‘l transportining barqaror ishlashi va tarmoq xodimlarining farovonligi muhim darajada bir-biri bilan bog‘liqligini e'tirof etadi va shuning uchun ular uyg‘un munosabatlar, o‘zaro tushunish va ishonch muhitini yaratish va qo‘llab-quvvatlashdan manfaatdordir.

3. Tomonlar tarmoq xodimlarining turmush darajasi va ijtimoiy himoyalanishini oshirish maqsadida mazkur Tarmoq kelishuvi majburiyatlarini to‘liq amalga oshirilishini ta'minlash uchun muntazam ravishda chora-tadbirlarni amalga oshirib borishga kelishib oldilar.

**Ishlab chiqarish va iqtisodiy faoliyat:**

4. “O‘TY” AJ korxonalari va bo‘linmalarida davlat tomonidan tasdiqlangan – investisiya dasturi, mahalliylashtirish dasturi, tarmoqni rivojlantirish rejasi va boshqa dasturlar asosida yangi ish o‘rinlari yaratishni bajarilishini ta'minlash.

5. “O‘TY” AJ va uning tarkibiy korxonalarida (bo‘linmalarida) biznes jarayonlarini boshqarish tizimini takomillashtirish, “Biznes-reja” ning prognoz parametrlarini bajarish, jarayonlarni raqamlashtirish darajasini oshirish orqali “O‘TY” AJ ga yuklatilgan vazifalarni o‘z vaqtida va sifatli bajarish. “O‘TY” AJ raqobatbardoshligini va ko‘rsatilayotgan xizmatlar sifatini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirish sifatida.

6. “O‘TY” AJ rivojlanishining yuqori sur'atlarini ta'minlash va uning bozor qiymatini doimiy ravishda oshirish maqsadida investisiyalarning keng samarali shakllarini amalga oshirish.

7. Kadrlar bilan ishlashning zamonaviy shakllarini joriy etishga, kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash darajasini oshirishga, mehnat jamoasini birlashtirishga va “O‘TY” AJ ishining samaradorligiga erishish uchun belgilangan vazifalarini bajarishga qaratilgan kadrlar siyosatini samarali amalga oshirish.

**Mehnat shartnomasi taraflarning moddiy javobgarligi:**

8. Mehnat shartnomasining bir tarafi (ish beruvchi yoki xodim) mehnat sohasidagi vazifalarni bajarishi munosabati bilan boshqa tarafga yetkazgan zararini O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, mehnat shartnomasi va mehnat to‘g‘risidagi boshqa normativ hujjatlarda belgilangan qoidalarga muvofiq qoplaydi.

Mehnat shartnomasi yoki unga qo‘shimcha ravishda tuzilgan yozma shakldagi kelishuvda, shuningdek jamoa shartnomasida mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi aniqlashtirib qo‘yilishi mumkin.

Bunda shartnoma bo‘yicha ish beruvchining xodim oldidagi javobgarligi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan kam, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa nazarda tutilganidan ko‘p bo‘lmasligi kerak.

Zarar yetkazilganidan keyin mehnatga oid munosabatlarning bekor qilinganligi mehnat shartnomasi taraflarini moddiy javobgarlikdan ozod qilishga sabab bo‘lmaydi.

**Mehnat intizomi:**

9. Mehnat intizomi halol mehnat uchun rag‘batlantirish va mukofotlash usullari bilan normal tarzda ishlashga zarur tashkiliy va iqtisodiy sharoitlarni yaratib berish, noinsof xodimlarga nisbatan jazo choralarini qo‘llanish orqali ta'minlanadi. Mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi xodimga quyidagi intizomiy choralarni qo‘llash huquqiga ega:

1) hayfsan;

2) o‘rtacha oylik ish haqining o‘ttiz foizidan ortiq bo‘lmagan miqdorda jarima;

3) kasaba uyushma qo‘mitasi roziligi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish (MK, 100-modda ikkinchi qismining 3-4-bandlari).

10. Ishdagi yutuqlar uchun xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari qo‘llanilishi mumkin. Rag‘batlantirish turlari, ularni qo‘llanish tartibi, afzallik va imtiyozlar berish jamoa shartnomalari, ichki mehnat tartibi qoidalari va boshqa lokal hujjatlarda, intizom to‘g‘risidagi ustav va nizomlarda belgilab qo‘yiladi.

Xodimlar mehnat sohasida davlat va jamiyat oldidagi alohida xizmatlari uchun davlat mukofotlariga taqdim etilishi mumkin.

Intizomiy jazo amal qilib turgan muddat mobaynida xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari qo‘llanilmaydi.

Ish haqi, mukofotlar *(oylik, choraklik, bir martalik),* qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar va mehnat haqi tizimida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar rag‘batlantirish turlariga kirmaydi.

**TOMONLARNING MAJBURIYaTLARI**

**II. BO‘LIM**

**Ish beruvchining majburiyatlari:**

**Mehnat shartnomasi. Bandlik kafolatlari sohasida:**

11. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 136-138-moddalariga muvofiq qo‘shimcha pullik ta'tillarni taqdim etish, shu jumladan:

- noqulay va o‘ziga xos mehnat sharoitida ishlash uchun har yillik qo‘shimcha ta'til -lavozimi va kasblari 2 va 3-ro‘yxatga kiritilgan xodimlarga 6 dan 12 kungacha (AV da 03.01.2013 yilda 2409 raqami bilan ro‘yxatga olingan), ish joylarini attestasiyadan o‘tkazish ma'lumotlari asosida;

- og‘ir va noqulay tabiiy-iqlim sharoitida ishlash uchun har yillik qo‘shimcha ta'til - O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019 yil 6 sentyabrdagi 743-sonli qarori, “O‘TY” AJ ning tabiiy-iqlim sharoitlari noqulay bo‘lgan yuqoridagi qarorning 1-ilovasida ko‘rsatilmagan ayrim joylarda ishlash uchun ichki nashr hujjatlari bilan belgilangan hududlarda ishlaydigan xodimlar uchun (nashr paytida “O‘TY” AJ ning 2020 yil 30 oktyabrdagi 740-N-sonli buyrug‘i).

12. Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligini olmasdan ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi, korxonaning tugatilishi va korxona rahbari bilan mehnat munosabatlarini to‘xtatish holatlari bundan mustasno.

13. O‘zbekiston Respublikasi 2020 yil 20 oktyabrdagi O‘RQ-642-sonli “Aholi bandligi to‘g‘risida” gi qonunining 18-moddasiga asosan xodimlarning umumiy soni yuz kishidan ortiq bo‘lgan tashkilotlardan ro‘yxatdagi xodimlar o‘rtacha sonining o‘n va undan ortiq foizi ishdan bo‘shatilishi xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo‘shatish deb hisoblanadi.

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

Kasaba uyushmasi qo‘mitasi ish beruvchining xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo‘shatilish haqidagi qarorini olti oygacha bo‘lgan muddatga to‘xtatib turish to‘g‘risidagi taklifni mahalliy davlat hokimiyati organlariga ko‘rib chiqish uchun kiritish huquqiga ega.

14. Yuridik shaxslarning tugatilishi va qayta tashkil etilishi natijasida bo‘shatib olingan xodimlarning qonuniy huquqlariga rioya etish, ularni qayta o‘qitish, malakasini oshirish va ishga joylashtirishga ko‘maklashish.

15. Ta'lim muassasalari bitiruvchilarini ishga joylashtirish va ish o‘rinlariga biriktirib qo‘yilishini alohida nazorat ostiga olish.

O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safidan muddatli harbiy xizmatdan qaytgan shaxslar va ijtimoiy himoyaga muhtoj aholi qatlamlarining boshqa toifalarini ishga joylashtirishga har tomonlama ko‘maklashish.

16. O‘rta mahsus, kasb-xunar ta'limi muassasalarining hamda oliy o‘quv yurtlarining tegishli ta'lim muassasalarini tamomlagan kundan e'tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga joylashayotganda sinov muddati belgilanmaydi.

“O‘zbekiston temir yo‘llari” AJ tasarrufidagi o‘quv muassasalari o‘quvchi va talabalarining temiryo‘lchilar kasb kiyimi narxining 20% miqdorini jamiyat hisobidan to‘lab berish.

17. Mehnat bozorini tahlil qilish asosida “O‘TY” AJ da talab yuqori bo‘lgan kasblar bo‘yicha mutaxassislarni tayyorlash, ta'lim muassasalari bitiruvchilarini o‘z ish o‘rinlarida qo‘nimliligi uchun ish beruvchilar mas'uliyatini oshirish.

18. Har bir mehnat jamoasida “Ustoz-shogird” tizimini joriy etish. Bunda, ta'lim muassasasini tamomlagandan keyin birinchi marta ishga qabul qilingan xodimga bir yilgacha tajribali xodimni ustoz sifatida biriktirish va O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi, O‘zbekiston Ish beruvchilari konfederatsiyasi o‘rtasida ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha 2020-2022 yillarga mo‘ljallangan Bosh kelishuvning 6-bobiga asosan ularni rag‘batlantirib borish.

19. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinishi munosabati bilan ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra xodimni uning roziligisiz vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish muddati bir yilda ikki oydan ortiq bo‘lmasligi kerak. Xodim vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilgan davrda unga bajarayotgan ishiga qarab, lekin avvalgi o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda ish haqi to‘lanadi.

20. Boshqa joyga ishga ko‘chayotganda quyidagi xarajatlar qoplanishi lozim *(O‘RMK 172-modda):*

–mulkni ko‘chirish va tashish bo‘yicha;

–yangi joyda ishga o‘rnashish bo‘yicha;

– sh beruvchi bilan kelishgan holda xodim sarf etgan boshqa xarajatlar.

21. Qonunda ko‘zda tutilgan hollardan tashqari, xodimni uning roziligisiz va xodim sog‘lig‘iga to‘g‘ri kelmaydigan boshqa ishga o‘tkazilishi mumkin emas.

22. Shtatlar soni qisqartirilganda, nafaqa oldi yoshdagi xodimlarni, nafaqagacha 5 yil va undan kamroq vaqt qolganda, agar ular temir yo‘l transporti tizimida kamida 10 yil ishlagan bo‘lsalar, ishga joylashtiriladi.

23. Shtatlar qisqartirilganda nafaqaga chiqishlari uchun ikki yil va undan kamroq vaqt qolgan xodimlarni bo‘shatishga yo‘l qo‘ymaslik.

24. Xodimlar sonini bajarilayotgan ishlar hajmiga muvofiqlashtirish, tarmoqni isloh etish, texnologik jarayonlarni takomillashtirish munosabati bilan paydo bo‘ladigan noxush oqibatlarni yumshatish maqsadida, xodimlarga boshqa ish qidirish uchun haftada kamida bir kun shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqini berish. (xodimning aybi bilan bekor qilingan mehnat shartnomalari bundan mustasno).

**Ish vaqti va dam olish vaqti:**

25. Tarmoq xodimlari uchun ish vaqtining normal muddati haftasiga qirq soatdan ortiq bo‘lishi mumkin emas.

Noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlarga ish vaqtining davomiyligi haftasiga o‘ttiz olti soatdan ortiq bo‘lmagan muddatda belgilanadi.

Smenali rejim asosida ishlaydigan xodimlarga kalendar' yili uchun ish vaqtini jamlab hisoblash qo‘llaniladi. Bunda ish vaqtini jamlab hisobga olganda amaldagi ish soatlari yillik me'yoridan oshib ketishi ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi va unga ikki baravar haq to‘lanadi. Ish vaqtini jamlab hisobga olganda ish soatlarining asoslanmagan oshishiga yo‘l qo‘yganlik uchun korxona rahbari va kadrlar bo‘limi xodimlari shaxsan javobgar bo‘ladi.

26. Xodimlarning, ayniqsa, ishlari poezdlar harakati xavfsizligi bilan bog‘liq bo‘lgan xodimlarning ish vaqtidan tashqari ishlashiga yo‘l qo‘yilmaydi. Ushbu toifadagi ishchi-xodimlarning smenada 12 soatdan ortiq ishlashiga va smenadan so‘ng dam olish vaqtining muddati 12 soatdan kam bo‘lishiga yo‘l qo‘yilmaydi.

27. Bevosita yo‘lovchilarga, yuk tashishga, texnik vositalar va transportning boshqa qurilmalariga xizmat ko‘rsatuvchi alohida xodimlar uchun ish kuni (smenasi) ikki qismga bo‘linadigan (ishda ikki soatdan ortiq tanaffus bilan) ish kuni (smenasi) sifatida joriy etish. Smena ichidagi tanaffus ish vaqtiga kiritilmaydi.

28. Ish vaqti jamlab hisobga olinadigan xodimlar uchun kasaba uyushma qo‘mitasi bilan kelishilgan holda bir oyga ish jadvali tuziladi va unga amal qilish boshlanishidan eng kamida 3 kun avval ko‘rinadigan joyga osib qo‘yiladi. Ish vaqti jamlab hisobga olinadigan xodimlar uchun ish haqini tenglashtirishdagi hisoblash davri – joriy kalendar' yili deb belgilanadi.

29. Mehnat ta'tili uchun haq to‘lash kechiktirmasdan, mehnat ta'tili boshlanishidan kamida uch kun oldin amalga oshiriladi.

30. Kalendar yili boshlanguncha barcha tarkibiy bo‘linmalarda kasaba uyushma qo‘mitasi bilan kelishgan holda joriy yil uchun mehnat ta'tili jadvallari tuziladi.

Jadval bo‘yicha belgilangan ta'tildan foydalanish vaqti xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga muvofiq o‘zgartirilishi mumkin.

31. “O‘TY” AJ asosiy faoliyati xodimlariga “O‘TY” AJ xodimlarining mehnatga haq to‘lash shartlari to‘g‘risidagi Nizomga muvofiq va o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lash guruh bo‘yicha uch yil va undan ko‘p uzluksiz ish staji mavjud bo‘lganda har bir keyingi yil uchun bir kundan, ammo to‘rt kundan ko‘p bo‘lmagan har yilgi qo‘shimcha haq to‘lanadigan ta'til beriladi.

Xodimga ish beruvchi tomonidan mehnatga haq to‘lash bo‘yicha personal guruh tasdiqlanganda, qo‘shimcha ta'til kunlarining amaldagi temir yo‘l transportidagi uzluksiz ish staji yoki mutaxassislik bo‘yicha ish stajidan kelib chiqib o‘rnatiladi.

Har yillik asosiy ta'til olish huquqini beradigan ish stajiga, ikki haftadan ko‘p bo‘lmagan muddatga ish haqi saqlanmagan ta'tilning vaqti kiradi.

32. Barcha bo‘linmalarning rahbarlari, mutaxassislari va xizmatchilariga ularning mehnat faoliyati xususiyati va xarakteriga bog‘liq ravishda ikki kundan yetti kungacha bo‘lgan haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta'til beriladi va uni Tarmoq kelishuvining yoki Jamoa shartnomasining alohida ilovasi orqali tasdiqlanadi.

Jamoa shartnomalarda O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 142,144, 150-moddalarida ko‘rsatib o‘tilgan talablar belgilab qo‘yiladi.

33. Birinchi marta qonuniy nikohdan o‘tgan shtatdagi xodimlarga ish haqi saqlanadigan uch ish kunidan iborat qo‘shimcha ta'til beriladi va O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining ikki barobarida bir martalik moddiy yordam ko‘rsatiladi.

34. Yaqin qarindoshlari (otasi, onasi, turmush o‘rtog‘ining ota-onasi, eri, xotini, bolalari, aka-uka, opa-singlisi) vafoti va dafn etilishi munosabati bilan xodimga haq to‘lanadigan uch kunlik qo‘shimcha ta'til beriladi.

35. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Rasmiy sanalarini nishonlash davrida qo‘shimcha ishlanmaydigan kunlarni belgilash va dam olish kunlarini ko‘chirish to‘g‘risida” gi Farmonlariga binoan qo‘shimcha dam olish kunlari evaziga har yilgi mehnat ta'tili kunlari qisqartirilmaydi.

36. “Karantinga oid choralar amal qilish davrida xodimlarni masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish grafigida yoki uyda ishlashga vaqtinchalik tartibi to‘g‘risidagi Nizom”ga asosan masofaviy ish usuli joriy etiladi.

**Mehnatga haq to‘lash, kafolatli to‘lovlar va kompensasiya to‘lovlari:**

37. “Uzoq masofada joylashgan va muhim ahamiyatga ega bo‘lgan ob'ektlarda qurilish-montaj ishlarini amalga oshirishning vaxta usuli to‘g‘risida Nizom”ga binoan vaxta uslubidagi ish uchun ustamalar to‘lanadi.

38. “O‘TY” AJ ning asosiy faoliyati bilan bog‘liq bo‘lgan xodimlar uchun tarif stavkalari va lavozim maoshlari “O‘TY” AJ ning xodimlari mehnatiga haq to‘lash shart-sharoitlari to‘g‘risidagi Nizomga muvofiq o‘rnatiladi.

O‘zbekiston Respublikasi bo‘yicha mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori oshirilganda, undan, “O‘TY” AJ moliyaviy imkoniyatlarini hisobga olgan holda, lavozim maoshlari (tarif stavkalari) miqdorini va byudjet tashkilotlari va muassasalari uchun belgilangan miqdordan past bo‘lmagan tarif setkasini o‘rnatishda foydalaniladi.

“O‘TY” AJning asosiy faoliyati bilan bog‘liq bo‘lgan xodimlarning to‘liq tarif setkasi bo‘yicha oylik maoshlarining miqdori O‘zbekiston Respublikasi YaTS birinchi razryadi tarif setkasi miqdoridan past bo‘lishi mumkin emas.

Mehnat me'yorlari, tarif setkalari, ishbay baholar kasaba uyushma qo‘mitasi bilan kelishiladi.

39. “O‘TY” AJ ning barcha korxona, tashkilot va muassasalarida O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019 yil 6 sentyabrdagi 743-son qarori bilan tasdiqlangan “Ishlarning ayrim texnologik turlari, ishlab chiqarishlar va iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha ishchilarning tarif stavkalarini oshirishning tarmoq koeffisientlarini qo‘llash tartibi va ularning miqdorlari to‘g‘risida Nizom” talablari tadbiq qilinadi.

40. “O‘TY” AJ xodimlarining yangi faoliyat turlari bo‘yicha (qishloq xo‘jaligi, xalqaro qurilish, xalqaro foydalanish faoliyatlari) mehnatiga haq to‘lash tizimini kelgusida ham takomillashtirish ishlari davom ettiriladi.

41. Tarmoqda va hududiy bo‘limlarda ilmiy asoslangan mehnat me'yorlari uchun sharoitlar yaratish orqali me'yoriy-huquqiy bazalarni rivojlantirish bo‘yicha ishlar davom ettiriladi.

42. O‘zbekiston Respublikasida mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori har gal oshirilganda byudjet muassasalariga tenglashtirilgan ijtimoiy sohadagi xodimlarning oylik lavozim maoshlari shu maqsadlar uchun ajratilgan mablag‘lar chegarasida oshiriladi.

43. “O‘TY” AJ o‘quv yurtlari, tibbiyot muassasalari va sanatoriy-profilaktoriylari xodimlarining lavozim maoshlariga temir yo‘l transportidagi uzluksiz ish stajlariga bog‘liq ravishda har oyda ustama haq to‘lanadi. Ushbu ustama haq hukumat qarorlari bilan bog‘liq bo‘lgan temir yo‘l staji uzilgan xodimlarga ham to‘lanadi.

44. “O‘TY” AJ rahbariyati tomonidan o‘rnatilgan tartibda ustamalar, qo‘shimcha to‘lovlar (tungi vaqtdagi, bayram kunlaridagi ish, ish vaqtidan tashqari ishlaganlik, ishning ko‘chma va qatnash xususiyatlari uchun), tabiiy-iqlim va maishiy sharoitlari og‘ir va noqulay bo‘lgan joylarda ishlaganlik uchun tuman koeffisientlari (O‘zR VM ning 2019 yil 6 sentyabrdagi 743-sonli qarori), shuningdek mukofotlar va rag‘batlantiruvchi to‘lovlar amalga oshiriladi.

45. Xizmat ko‘rsatish zonasi kengaytirilganda, bajariladigan ish xajmi oshganda, o‘z asosiy ishi bilan birgalikda vaqtinchalik ishda yo‘q xodimlarning yoki lavozimlarning vazifalarini ham bajarganda yetarli asoslar mavjud bo‘lsa va faqat tomonlarning kelishuvi bilan xodimga 30% gacha qo‘shimcha haq to‘lanadi.

46. Bekatlardagi lokomotiv mashinistlari, poezd tuzuvchilar va bosh konduktorlarga bir shaxs sifatida tarif stavkasiga quyidagi miqdorda qo‘shimcha o‘rnatiladi:

yuqori va birinchi toifali bekatlarda – 25 % gacha;

qolgan bekatlarda – 15 % gacha.

47. Harakatdagi sostavlarni ta'mirlash, shuningdek, yo‘llarni, sun'iy inshootlarni va boshqa texnik vositalarni joriy saqlash va ta'miri bilan band bo‘lgan ustalarga tarif setkasining (oylik maoshlarining) 5 % miqdorida har oylik qo‘shimcha haq belgilanadi.

48. Malaka toifasiga ega bo‘lgan mashinistlarga hamda lokomotivlarni boshqarish guvohnomasi bo‘lgan lokomotiv mashinistlari yordamchilariga quyidagi miqdorda oylik ustama haq to‘lanadi (tarif stavkasiga foiz hisobida):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |

|  |
| --- |
| Lokomotivlarni boshqarish guvohnomasi bo‘lganda |
| Bir turdagi tortish kuchi | Ikki turdagi tortish kuchi |

 |
| 1 toifali lokomotiv mashinistiga  | 15 | 20 |
| 2 toifali lokomotiv mashinistiga  | 10 | 15 |
| 3 toifali lokomotiv mashinistiga  | 5 | 10 |
| Lokomotivlarni boshqarish guvohnomasi bo‘lgan lokomotiv mashinisti yordamchisiga | 5 | 10 |

Lokomotiv mashinistlari malakasining darajasi uchun ustama va lokomotivlarni boshqarish guvohnomasi bo‘lgani uchun lokomotiv mashinisti yordamchisiga to‘lanadigan ustama haqi tarif stavkasi hisobidan amaldagi ishlagan vaqti uchun hisoblanadi.

49. Tomonlarning kelishuviga binoan ishga qabul qilish chog‘ida ham, keyinchalik ham to‘liqsiz ish kuni yoki to‘liqsiz ish haftasi belgilab qo‘yilishi mumkin. To‘liqsiz ish vaqti sharti bilan ishlash xodimning yillik asosiy mehnat ta'tilining muddatini, mehnat stajini hisoblashni hamda boshqa mehnat huquqlarini biron bir tarzda cheklashga asos bo‘lmaydi va ishlangan vaqtga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda haq to‘lanadi.

50. Brigadaga rahbarlik qilgani uchun qo‘shimcha haq to‘lanadi:

– 10 ta odamgacha – tarif stavkasidan 10 %

– 11 ta va undan ko‘p odamga – tarif stavkasidan 15 %

51. Yuk va yengil avtomobillar va avtobus haydovchilariga toifalari uchun qo‘shimcha haq to‘lanadi:

1- toifa uchun – tarif stavkasidan 25 %

2-toifa uchun – tarif stavkasidan 10 %

52. Bajarilgan ish hajmlari va moliyaviy imkoniyatlarni hisobga olgan holda mukofotlash to‘g‘risidagi tasdiqlangan tegishli Nizomlarga muvofiq xodimlarga har oylik yoki har choraklik mukofotlar to‘lab boriladi.

53.“O‘TY” AJ tarkibida shtatli lavozimda ishlaydigan “Faxriy temiryo‘lchi” nishoni bilan taqdirlangan xodimlarga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 100% da har oylik qo‘shimcha haq to‘lanadi.

“Faxriy temiryo‘lchi” nishoni bilan taqdirlangan xodimlardan davlat va jamiyat boshqaruvining boshqa soha rahbar lavozimlariga tayinlanganda (saylanganda), O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 100% da har oylik qo‘shimcha haq to‘lash xodimning oxirgi ishlab ketgan korxona hisobidan amalga oshiriladi.

Shu jumladan, “O‘TY” AJ tarkibidan chiqarilgan yoki faoliyati to‘xtatilgan korxona, tashkilot va muassasalarda ishlayotgan yoki ishlab pensiyaga chiqqan “Faxriy temiryo‘lchi” nishoni bilan taqdirlanganlarga har oylik qo‘shimcha haq to‘lash oxirgi ishlab ketgan korxona hisobidan amalga oshiriladi.

Mazkur bandning 1-xatboshisi bilan belgilangan to‘lovlar bo‘yicha harajatlar:

a) fahriy unvonga ega xodimlarning so‘nggi ish joyi hisoblanadigan temir yo‘l transporti korxona (tashkilot, muassasa) lari harajatlariga olib borilsin;

b) korxona qayta tashkil etilgan hollarda, qayta tashkil etilgan korxona (tashkilot, muassasa) harajatlariga olib borilsin;

v) korxona tugatilgan hollarda, “O‘zbekiston temir yo‘llari” AJ Ishlarni boshqarish direksiyasi harajatlariga olib borilsin.

54. “O‘TY” AJ korxonalarining alohida o‘rnak ko‘rsatgan xodimlarini Faxriy yorliqlar (Nizom bo‘yicha pul mukofotlari bilan birgalikda), sovg‘alar, “O‘TY” AJ boshqaruvi raisining nomidan beriladigan soatlar bilan taqdirlanadi.

55. Ish haqini to‘lash muddatlari “O‘TY” AJ tuzilmaviy bo‘limlarining Jamoa shartnomalarida ishlangan oydan keyingi oyning 20 sanasigacha belgilanadi.

56. Barcha xodimlarga har oyda ish haqi, hisoblangan to‘lovlar va ajratmalar to‘g‘risida varaqalar yoki elektron xabar berish tizimi orqali ma'lumot beriladi.

57. Oylik maoshlarni berish muddatlarini buzgan rahbarlarga kasaba uyushma tashkilotlari talabi bo‘yicha intizomiy ta'sir choralarni qo‘llash.

58. Xodimlarni O‘zbekiston Respublikasi hududiga xizmat safariga yuborilganda, xizmat xarajatlarni qoplash 2003 yil 29 avgustdagi O‘zbekiston Respublikasi hududiga xizmat safari to‘g‘risidagi 1268-sonli yo‘riqnomaga muvofiq amalga oshiriladi (O‘z.Res.MK, 171-modda).

Xizmat safariga yuborilgan joyda yashash va uch martalik ovqatlanish tashkil etilgan hollarda sutkalik xarajatlar to‘lanmaydi. Transport xarajatlarini qoplash 2003 yil 29 avgustdagi O‘zbekiston Respublikasi hududiga xizmat safari to‘g‘risidagi 1268-sonli yo‘riqnomaga muvofiq amalga oshiriladi.

Xodimlarni xizmat safariga jo‘natish davrida asosiy faoliyat xodimlari uchun belgilangan oziq-ovqat uchun qo‘shimcha to‘lovlarni hisoblashda oziq-ovqat uchun qo‘shimcha to‘lovning belgilangan miqdori va kunlik to‘lovi (sutochnie) o‘rtasidagi farq miqdorida amalga oshiriladi, Xodimlar uchun ish beruvchining hisobidan kuniga uch marta ovqatlanishni tashkil etilgan bo‘lsa, ovqatlanish uchun qo‘shimcha to‘lov amalga oshirilmaydi.

59. Sog‘liqni saqlash, sanatoriy-profilaktoriy muassasalari, shuningdek mintaqaviy temir yo‘l uzellari tarkibidagi qishloq xo‘jaligi bo‘linmalari xodimlariga ovqatlanish uchun 245 000 so‘m miqdorida har oylik qo‘shimcha pul to‘lash.

60. Jamoa shartnomalariga kiritish orqali sog‘lom turmush tarzi va ommaviy sportni rivojlantirish maqsadida mehnat jamoalarida faoliyat yuritayotgan xodimga “Sport targ‘ibotchisi” qo‘shimcha vazifasini yuklash va uning lavozim maoshiga ish beruvchi mablag‘laridan 20 foiz miqdorida ustama belgilash yo‘lga qo‘yiladi.

61. “O‘TY” AJ asosiy faoliyat xodimlariga ovqatlanish uchun oyiga 490 ming so‘m miqdorida qo‘shimcha to‘lov “O‘TY” AJ ning ichki lokal hujjatlarida belgilangan tartibda (nashr etilgan paytda – “O‘TY” AJ ning 2021 yil 29 yanvardagi 91-N-sonli buyrug‘i) to‘lanadi. “O‘TY” AJ ning asosiy faoliyati bilan bog‘liq bo‘lmagan, yuridik shaxs maqomiga ega korxonalariga o‘zlarining moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqib, ”O‘TY” AJ ning asosiy faoliyati bilan bog‘liq bo‘lmagan yordamchi faoliyat yoki xizmatlar ko‘rsatishdan olingan mablag‘lar hisobiga shu kabi qo‘shimchani o‘rnatishga haqlidirlar.

62. Amaldagi mehnatga haq to‘lash, ish haqi va mehnatni rag‘batlantirish sohasidagi alohida ichki hujjatlarga muvofiq, “O‘TY” AJ ning moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda boshqa to‘lovlar amalga oshiriladi.

63. Mehnatga haq to‘lash fondining tarif qismi va tarifga qo‘shimcha qismi o‘rtasidagi maqbul nisbatni jamoa shartnomalari vositasida o‘rnatilishi ta'minlanadi.

64. Ekologik noqulay hududlardagi temiryo‘lchilarning farzandlarini yoz vaqtida sog‘lomlashtirish uchun har yili kamida 100 mln. so‘m ajratiladi.

65. Yoz paytida bolalarni oromgohlarda sog‘lomlashtirish yo‘llanmalarining xo‘jalik hisobidagi qiymati to‘lovini amalga oshiriladi.

66. Temiryo‘lchilar va ularning farzandlarini sog‘lomlashtirish uchun kasaba uyushmalari Respublika kengashiga belgilangan tartibda va asosli hisob-kitoblarga muvofiq mablag‘ ajratiladi. Ulardan maqsadli foydalanishni ta'minlanadi.

Har yili Kislovodsk va Yalta shaharlaridagi “O‘zbekiston” sanatoriyalariga 20 ta yo‘llanma uchun belgilangan miqdorda Respublika Kengashiga mablag‘ ajratiladi.

**Mehnat muhofazasi va ish sharoitlarini yaxshilash sohasida:**

67. Sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoitlari hamda ishlab chiqarish sharoitlarini O‘zbekiston Respublikasi “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonun va mehnat muhofazasi sohasidagi amaldagi texnik jihatdan tartibga solishga oid me'yoriy hujjatlar talablari asosida ta'minlash.

68. O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi Rayosatining 04.04.2017 yildagi №6-44 “s” – sonli qaroriga binoan tasdiqlangan Mehnat muhofazasi bo‘yicha tadbirlarni rejalashtirish bo‘yicha tavsiyalarga muvofiq “O‘TY” AJ ning barcha tarkibiy bo‘linmalarida har yili Mehnat muhofazasi bo‘yicha kelishuvlar (Jamoa shartnomalariga ilova) ishlab chiqilishini ta'minlash. Ishlab chiqilgan kelishuvlarga muvofiq mehnat muhofazasi uchun ajratilgan mablag‘larning maqsadli ishlatilishining nazorat qilinishini ta'minlash.

69. Vazirlar Mahkamasining 2008 yil 12 noyabrdagi 245-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda mehnatni muhofaza qilish jamg‘armasini tashkil etish va uning mablag‘laridan foydalanish tartibi to‘g‘risida”gi Nizomga va 02.03.2009 yilgi “Mehnatni muhofaza qilish jamg‘armasini tashkil etish to‘g‘risida” gi 63-N-sonli buyruqqa binoan “O‘TY” AJ ning barcha tarkibiy bo‘linmalarida Mehnatni muhofaza qilish fondini barpo etadi va uni xodimlarning mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash va muhofaza qilishga yo‘naltirilgan chora-tadbirlarni moliyalashtirishga sarflaydi.

70. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 215-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonunning 25-moddasi va kasaba uyushmalari Respublika Kengashi bilan ishlab chiqilgan va tasdiqlangan “Mehnat muhofazasi bo‘yicha o‘qitishni tashkil qilish va bilimlarni tekshirish to‘g‘risida”gi 02.08.2016 yilgi № NBT-312-sonli Nizomga muvofiq “O‘TY” AJ ning barcha tarkibiy bo‘linmalarida mehnat muhofazasi bo‘yicha o‘qitishni tashkil qilish va bilimlarni tekshirishni ta'minlash.

71. Tabiatni muhofaza qilish ishlari kompleks dasturini bajarilishini ta'minlash va yuqori tashkilotlar tomonidan idora tasarrufidagi korxonalarning ekologik pasporti holati ustidan nazoratni amalga oshirish.

72. Tarmoq xodimlarini sifatli maxsus ish kiyimi, maxsus ish oyoq kiyimi va boshqa shaxsiy himoya vositalari bilan, shuningdek, kasaba uyushma Respublika Kengashi bilan kelishgan holda “O‘TY” AJ rahbariyati tasdiqlagan me'yordagi maxsus sut bilan ta'minlash. Zamonaviy maxsus ish kiyimi namunalarini va boshqa shaxsiy himoya vositalarini joriy etish.

73.O‘zbekiston Respublikasining “Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urtalash to‘g‘risida”gi qonuniga va O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 24.06.2009 yilgi 177 – sonli qaroriga muvofiq ish beruvchi xodimlarni baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan sug‘urta qiladi.

74. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 11.02.2005 yilgi 60 – sonli qaroriga muvofiq boquvchisi vafot etganligi munosabati bilan zararni undirish huquqiga ega bo‘lgan shaxslarga to‘lanadigan to‘lovlar sug‘urta kompaniyasi tomonidan to‘lanadi. Alohida vaziyatlarda (ko‘rib chiqish paytida sug‘urta shartnomasi bo‘lmaganda) ish beruvchi vafot etganning kamida oltita o‘rtacha yillik ish haqi miqdori summasida bir martalik beriladigan nafaqa to‘laydi. Bundan tashqari ish beruvchi ko‘mish bilan bog‘liq xarajatlarni to‘laydi.

75. Korxona aybi bilan baxtsiz hodisa tufayli yoki kasb kasalligi oqibatida birinchi guruh va ikkinchi guruh nogironlik belgilanganda jabrlanganga bir oy muddat ichida bir yillik ish haqi miqdorida bir martalik nafaqa to‘lash (korxona va sug‘urta kompaniyasi o‘rtasida shartnoma bo‘lmaganda).

Agar ishlab chiqarishda jarohatlanish oqibatida jabrlangan mehnatga layoqatini yo‘qotib, surunkali uch oydan ortiq davolanishda bo‘lgan bo‘lsa va shundan keyin sog‘ayib, nogironlik o‘rnatilmasdan ishga chiqsa, unga mehnatga layoqatsizligi davrida haq to‘lashdan tashqari uch oylik ish haqi miqdorida nafaqa to‘lanadi (korxona va sug‘urta kompaniyasi o‘rtasida shartnoma bo‘lmaganda).

76. Ishlab chiqarishda jabrlanganga ish jarayonida shikastlanganligi tufayli kelib chiqqan qo‘shimcha xarajatlarni – dori sotib olish, protez qilish, jabrlanganga qarash, sanatoriya-kurortda davolanishi, jabrlanuvchining davolanish joyiga borib-kelish xarajatlarini qo‘shgan holda, zarur vaziyatlarda – uni kuzatib borgan shaxsning xarajatlarini ham qoplash.

77. O‘zbekiston Respublikasida mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori har safar oshirilganda ishlab chiqarishda jabrlanganga, shuningdek, boquvchisini yo‘qotganlarga yetkazilgan zararni qoplash miqdorini mutanosib ravishda oshirish.

78. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 222-moddasiga muvofiq “O‘TY” AJ ning barcha tarkibiy bo‘linmalarida ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimning sog‘ligiga yetkazilgan ziyonlarni ish beruvchi tomonidan o‘z vaqtida tekshirish va hisobga olib borish shart, ishlab chiqarish bilan bog‘liq baxtsiz hodisalar yuz berganida O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 05.07.2010 yilgi 134-qaroriga muvofiq tasdiqlangan “Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to‘g‘risida”gi Nizom talablariga muvofiq tashkil qilish.

79. 1,2,3- sonli ro‘yxat bo‘yicha (O‘zR AV da 03.01.2013 yil 2409 - sonli raqami bilan ro‘yxatdan o‘tkazilgan) kasblari imtiyozli pensiya ta'minoti olishga asos bo‘ladigan temiryo‘lchilarning ish o‘rinlarini attestasiya qilishni davom ettirish, ular pensiyaga chiqadigan paytda hujjatlarni tasdiqlash va O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi huzuridagi byudjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasining tuman (shahar) bo‘limlariga yuborish.

80. Binokor, Toshko‘ra bekatlarining barcha xodimlari uchun ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligini o‘rnatish (36 soatlik ish haftasi) va korxona mablag‘i hisobidan ularni issiq ovqat bilan ta'minlash.

81. O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida” gi yangi tahrirdagi Qonunining 31-moddasi talablariga asosan, kasaba uyushma vakilining ishlab chiqarish ob'ektlarini va ishlab chiqarish vositalarini sinash hamda foydalanishga qabul qilish bo‘yicha komissiyalar ishida mustaqil ekspert sifatida ishtirok etishi, tibbiy mehnat ekspert komissiyasi (TMEK) majlislarida ishtirok etishini ta'minlash.

82. Aholi o‘rtasida mehnat muhofazasining ahamiyatini shakllantirish maqsadida ommaviy axborot vositalari orqali bu borada keng ko‘lamli tushuntirish ishlarini olib borish.

83. Tarmoq korxonalarida “yashil ish o‘rinlari”, ya'ni munosib mehnat sharoitlariga ega ish o‘rinlari tashkil etish.

84. Mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo‘yicha jamoatchilik nazoratini tashkil etish yuzasidan o‘tkaziladigan Respublika ko‘rik-tanlovlarida ishtirok etish.

85. Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil etilgan shaxsga o‘z zimmasiga yuklatilgan vazifalarni bajarishi uchun har haftada kamida ikki soat ish vaqti ajratiladi va bu vaqt uchun ish joyi (lavozimi) bo‘yicha o‘rtacha oylik ish haqi saqlanadi.

Ish beruvchi, kasaba uyushma qo‘mitasi taqdimnomasi bilan faol va alohida o‘rnak ko‘rsatgan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakillarni rag‘batlantirib boradi.

**Ijtimoiy sug‘urta. Ijtimoiy imtiyoz va kafolatlar:**

86. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016 yil 28 dekabrdagi “Keksalar va nogironlarni davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash tizimini yanada takomillashtirishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PQ-2705-sonli Qarorini hamda O‘zbekiston Respublikasining 2020 yil 15 oktyabrdagi №O‘RQ-641-sonli raqam bilan ro‘yxatga olingan “Nogironligi bo‘lgan shaxslarning huquqlari to‘g‘risida” gi O‘zbekiston Respublikasi Qonunini amalga oshirishga har tomonlama ko‘maklashish.

“O‘TY” AJ korxona, tashkilot va muassasalarda jamoa shartnomalari orqali nogiron farzandini tarbiyalayotgan ota yoki onaga nogironlar kuni munosabati bilan O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 1 barobarida moddiy yordam ko‘rsatish.

87. “O‘TY” AJning barcha bo‘linmalari va korxonalari rahbarlari shtatda ishlovchi barcha xodimlarga arizalariga binoan yilda bir marta “O‘TY” AJning xodimlari mehnatga haq to‘lash shartlari to‘g‘risidagi Nizomga muvofiq o‘rnatilgan uzluksiz ish stajiga bog‘liq ravishda qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini sotib olish uchun shu maqsadda ajratilgan mablag‘lar chegarasida quyidagicha moddiy yordam ko‘rsatish:

5 yilgacha – 12 %lavozim maoshidan (tarif setkasidan);

5 yildan 10 yilgacha – 25 %lavozim maoshidan (tarif setkasidan);

10 yildan 20 yilgacha – 35 % lavozim maoshidan (tarif setkasidan);

20 yildan ortiq – 50%lavozim maoshidan (tarif setkasidan).

Rahbar tomonidan xodimga shaxsiy mehnatga haq to‘lash guruhi belgilanganda moddiy yordam miqdori uning temir yo‘l transporti yoki mutaxassisligi bo‘yicha amalda ishlagan uzluksiz ish stajiga qarab belgilanadi.

88. Pensioner-temiryo‘lchilarga ular tomonidan yashash davlati o‘zgartirilganda ularni hisobga qo‘yish va ularga temir yo‘l transportidagi jami ish stajini hisobga olgan holda tarmoq ijtimoiy-ahamiyatli imtiyozlarni taqdim etish.

89. “O‘TY” AJ tarkibidan pensiyaga chiqqan, temir yo‘l transportida quyidagicha ish stajiga ega bo‘lgan pensionerlarga:

ayollarga – 15 yildan kam bo‘lmasa;

erkaklarga –20 yildan kam bo‘lmasa;

shuningdek, 1 va 2- guruh nogironlariga

yilda bir marta O‘zbekiston Respublikasi hududida yurish uchun “№ 6 shakldagi” bir martalik chipta berish.

90. Ishlayotgan xodim yoki uning bevosita qarindoshlari vafot etganda (otasi, onasi, eri, xotini, bolalari) dafn marosimini amalga oshirayotgan shaxsga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 8 barobarida moddiy yordam ko‘rsatish.

“O‘TY” AJ da bir oilada ikki yoki undan ortiq shaxs bunday moddiy yordam olish huquqiga ega bo‘lganda, bitta shaxsga to‘lov amalga oshiriladi.

91. Birinchi marta sil (tuberkulyoz), jigar sirrozi, onkologik kasalliklar bilan kasallangan xodimlarga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 6 barobarida yilda bir marta moddiy yordam ko‘rsatish.

92. “Faxriy temiryo‘lchi” ko‘krak nishoni bilan taqdirlangan, “O‘TY” AJ ning tarkibiy bo‘limlaridan, shuningdek, sobiq O‘rta Osiyo temir yo‘l tarkibiy bo‘limlaridan pensiyaga chiqqan ishlamaydigan nafaqaxo‘rlarning nafaqalariga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 100 % da har oyda qo‘shimcha to‘lash.

93. “O‘TY” AJ korxonalarida yoki bo‘linmalarida kamida uzluksiz 10 yil ishlagan va qayta tashkil etish (“O‘TY” AJ tarkibidan chiqib ketish) natijasida qisqartirilgan yoki nafaqaga chiqqan xodimlar uchun mehnat daftarchasini taqdim etganidan keyin ushbu tarmoq kelishuvida va boshqa lokal hujjatlarda nazarda tutilgan ijtimoiy imtiyozlarni saqlab qolish.

94. Ish beruvchining va kasaba uyushmasining taqdimoti bilan:

50 yosh, 55 (faqat ayollar), 60 yoshlik yubiley sanasiga yetgan va yubiley yoshigacha 10 yildan kam bo‘lmagan uzluksiz ish stajiga ega bo‘lgan barcha shtat xodimlarini O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 2 barobarida pul mukofoti bilan mukofotlash;

10 yildan kam bo‘lmagan uzluksiz ish stajiga ega bo‘lib, “O‘TY” AJ bo‘linmalaridan pensiyaga ketgan va 60, 70, 80, 90 va 100 yillik yubiley sanasiga yetgan barcha pensionerlarga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 2 barobarida moddiy yordam ko‘rsatish;

“Faxriy temiryo‘lchi” ko‘krak nishoni bilan taqdirlangan taqdirda, yubiley sanalarida bir martalik mukofot yoki moddiy yordam miqdori 50 % ga oshiriladi.

95. Ishlamaydigan pensionerlarga pensiyaga chiqqunga qadar “O‘TY” AJ da quyidagi uzluksiz ish stajiga ega bo‘lganlarida:

ayollarga – 15 yildan kam bo‘lmasa;

erkaklarga – 20 yildan kam bo‘lmasa;

uch yilda bir marta “Nazarbek”, “Chimyon”, “Omonxona”, “Sihatgoh” sanatoriy-profilaktoriysiga yoki “Xodjikent” sanatoriyasiga nafaqaga ketguncha ishlagan korxonalar hisobidan bepul yo‘llanmalar berish;

96. “O‘TY” AJ ning tabiiy ofatdan (yong‘in, suv bosish va boshqa favqulodda hodisalardan) zarar ko‘rgan xodimlariga va yolg‘iz pensionerlarga mehnat jamoasi a'zolari, kasaba qo‘mitasi, mahalla tomonidan tasdiqlangan baholash dalolatnomasiga muvofiq, lekin O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori 40 barobaridan ko‘p bo‘lmagan bir martalik moddiy yordam ko‘rsatish.

97. “O‘TY” AJ davolash-profilaktika muassasalari xizmatidan foydalanuvchi korxonalar ro‘yxati, ularda davolanish va ovqat bilan ta'minlash tartibi qonunchilikda o‘rnatilgan tartibda tasdiqlangan Nizomga muvofiq amalga oshiriladi.

98. Yolg‘iz pensionerlarga, ishlab chiqarishda mayib bo‘lgan barcha guruh nogironlariga, ishlab chiqarishda xizmat vazifalarini bajarishda vafot etganlarning oila a'zolariga, agar yashash joyi pechka bilan isitilsa, maishiy yoqilg‘i (ko‘mir) sotib olishlari uchun O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 1,5 barobarida bir martalik moddiy yordam ko‘rsatish.

99. 10 yil va undan ko‘p muddatda temir yo‘l transportida ishlagan, “O‘TY” AJ korxonalari, tashkilotlari va muassasalaridan pensiyaga ketgan pensionerlar vafot etganda, dafn marosimini amalga oshirayotgan shaxsga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan eng kam pensiyaning besh barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda bir martalik moddiy yordam ko‘rsatish, yolg‘iz pensionerlarga esa – ular pensiyaga ketgan korxonalar, tashkilotlar va muassasalar hisobidan barcha xarajatlarni qoplash.

100. Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlikda korxona mablag‘i hisobidan quyidagi to‘lovni amalga oshirish:

– Ikkinchi jahon urushi qatnashchilari bo‘lgan xodimlarga, baynalmilal jangchilarga va ularga tenglashtirilgan shaxslarga, qaramog‘ida 16 yoshga (o‘quvchi bo‘lsa 18 yoshga) to‘lmagan uch va undan ortiq bolalari bo‘lgan xodimlarga, Chernobil AES oqibatlarini bartaraf etishda ishtirok etgan xodimlarga, Chernobil' AES dagi avariya natijasida radioaktiv zararlangan zonalardan evakuasiya qilingan va ko‘chirilgan xodimlarga, qon ishlab chiqarish organlari (o‘tkir leykoz), qalqonsimon bezlar (adenomalar, rak) va xavfli o‘simtalar bilan og‘riganlarga, atom poligonlarida va radiasion-atom ob'ektlarida harbiy xizmatni o‘taganlarga, hamda ishdagi shikastlanish (mast xolda jarohatlangan xodimlardan tashqari) va kasb kasalligida vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlikda – to‘liq oylik ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda;

– ijtimoiy ahamiyatga ega bo‘lgan kasallik bilan hisobda turgan xodimlarga, umumiy ish stajining davomiyligiga bog‘liq ravishda – oylik ish haqining 60 dan 100 foizigacha bo‘lgan miqdorda;

– qolgan hollarda umumiy ish stajiga bog‘liq ravishda – oylik ish haqining 60 dan 80 foizigacha bo‘lgan miqdorda.

101. Temir yo‘l transportida pensiyaga chiqishdan oldin 10 yil va undan ortiq uzluksiz ishlab, “O‘zbekiston temir yo‘llari” AJ korxona, tashkilot va muassasalaridan pensiyaga chiqqan ishlamaydigan pensionerlarga (mehnat aloqalari bo‘lmagan holda), hamda 1 va 2 guruh nogironligi bo‘lganlarga O‘zbekiston Respublikasida belgilangan yosh bo‘yicha pensiyaning eng kam miqdorida yilda bir marta moddiy yordam ko‘rsatiladi.

102. Temir yo‘l transporti sohasida kamida 25 yil ishlagan xodimlar va pensionerlar, ish stajidan qat'iy nazar 1 va 2-guruh nogironlari, shuningdek, “Faxriy temiryo‘lchi” nishoniga sazovor bo‘lganlarga “O‘zbekiston temir yo‘llari” AJ ning davolash muassasalarida zanglamaydigan metalldan yoki plastmassadan yechiladigan va yechilmaydigan tish protezlarini mazkur shaxslar ishlayotgan yoki pensiyaga chiqishdan oldin ishlagan korxonalari hisobidan tekinga qo‘yib berilishi ta'minlanadi.

Tegishli davolash muassasida protez tayyorlash imkoniyati bo‘lmagan taqdirda to‘lov qaydnomasiga muvofiq boshqa mahalliy tish davolash muassasalarida amalga oshirish, lekin O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 2 barobaridan oshmagan xolda.

103. Yolg‘iz keksalar, pensionerlar, nogironlar, imkoniyati cheklangan bolalar, kam ta'minlangan va ko‘p bolali oilalarga moddiy yordam ko‘rsatish uchun har yili “Navro‘z” va “Mustaqillik” bayramlari arafasida maqsadli umumxalq xayriya hasharlarida ishtirok etish.

**Ayollar mehnatini tartibga solish, qo‘shimcha imtiyoz va kafolatlar:**

104. Ayollarga imtiyozlar berish, ularni ma'naviy va moddiy qo‘llab-quvvatlash, shu jumladan:

Tomonlar O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida ko‘zda tutilgan kafolatlarga rioya etish va imtiyozlarni berish majburiyatini oladilar:

- homilador ayollar uchun (84, 143, 228, 229, 231, 233, 237-moddalar);

- ikki yoshgacha bolasi bor ayollar uchun (143, 227, 234, 236-moddalar);

- uch yoshgacha bolasi bor ayollar uchun (84, 150, 228, 2281, 234, 237-moddalar);

- o‘n ikki yoshga to‘lmagan bolalari yoki o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi

bor ayollar uchun (150, 232-moddalar);

- Nogiron bolasini o‘n olti yoshga to‘lgunga qadar tarbiyalayotgan ota-onaning

biri (vasiyga, homiyga) uchun (230-modda);

- o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi) bor

ayollar uchun (144, 228, 229-moddalar);

- onasiz bolalarni tarbiyalovchi shaxslar uchun (235, 238-moddalar).

Tomonlar O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi, O‘zbekiston Ish beruvchilari konfederatsiyasi o‘rtasida ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha 2020-2022 yillarga mo‘ljallangan Bosh kelishuvida ko‘zda tutilgan kafolatlarga rioya etish va imtiyozlarni berish majburiyatini oladilar:

- xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash majburiyatlarini tashkilotlarning va ularning tarkibiy bo‘linmalarning vakolatli shaxsi zimmasiga yuklash;

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

- hotin-qizlar va erkaklar mehnatiga haq to‘lashda notenglikni bartaraf etish;

105. Homiladorlik va tug‘ish davri uchun nafaqalarni belgilash va to‘lashda adolatlilik tamoyilini ta'minlash uchun, yangi ishga kirayotganlar yoki 12 oydan ko‘proq tanaffusdan keyin o‘z mehnat faoliyatini qayta boshlayotganlarga homiladorlik va tug‘ish davri bo‘yicha differensiyalangan nafaqa miqdori ishga qabul qilingan kundan boshlab haqiqatda ishlagan ish vaqtiga ko‘ra belgilanadi:

 \* ishga qabul qilingan kundan boshlab 12 oygacha - homiladorlik va tug‘ish davri ta'tilida bo‘lgan vaqt uchun belgilangan o‘rtacha oylik ish haqining 75 % miqdorida;

\* ishga qabul qilingan kundan boshlab 12 oydan ko‘proq - homiladorlik va tug‘ish davri ta'tilida bo‘lgan vaqt uchun belgilangan o‘rtacha oylik ish haqining 100 % miqdorida nafaqa o‘rnatiladi.

106. Ayollarga bolalari 2 yoshga to‘lgunicha parvarishlashlari uchun O‘zbekiston Respublikasida belgilangan miqdorda nafaqa to‘lash.

107. Ayollarga malakalarini oshirishlari va qo‘shimcha ta'lim olishlari uchun imkoniyat yaratish.

108. Homilador ayollarni tibbiy ko‘rikdan o‘tishlari uchun, agar bunday ko‘rik ishdan tashqari vaqtda o‘tkazishning imkoni bo‘lmaganda, ularni ish haqi saqlanmagan holda ishdan ozod qilish.

109. 3 yoshgacha bolasi bor ayollarga 1 soatga qisqartirilgan ish vaqti joriy qilish.

110. Homilador ayollarning “O‘TY” AJ tibbiy muassasalarida foyda hisobiga bepul davolanishlarini o‘tkazish.

111. Ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarga,ularning arizasiga asosan, dam olish va ovqatlanish uchun beriladigan tanaffusdan tashqari, bolani ovqatlantirish uchun kamida uch soatda bir marta har biri o‘ttiz minutdan kam bo‘lmagan muddat bilan qo‘shimcha tanaffuslar belgilanadi. Ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolasi bo‘lgan taqdirda, tanaffusning muddati kamida bir soat qilib belgilanadi.Bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o‘rtacha oylik ish haqi hisobi bo‘yicha haq to‘lanadi. Bolasi bor ayolning xohishiga ko‘ra, bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun belgilangan tanaffusga qo‘shib berilishi yoki umumlashtirilib, ish kunining (ish smenasining) boshiga (oxiriga) ko‘chirilib, ish kuni (ish smenasi) shunga yarasha qisqartirilishi mumkin. (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 236-moddasi va XMT 103 – sonli Konvensiyasi).

112. Bolasi 2 yoshga to‘lgunicha parvarishlash ta'tillarining vaqti, keyingi haq to‘lanadigan yillik ta'til olish huquqini beradigan ish stajiga qo‘shiladi.

113. Kasaba uyushmalari RK ayollar mehnat sharoitlarini yaxshilash, “O‘TY” AJ ning ayollar mehnat sharoitlarini yaxshilash va mehnatini muhofaza qilishga qaratilgan ijtimoiy dasturlarini bajarishda ma'muriyatga yordam berishni o‘z zimmasiga oladi.

**Yoshlar uchun qo‘shimcha imtiyoz va kafolatlar:**

**Tomonlar, O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligida ayollar va yoshlar uchun ko‘zda tutilgan kafolatlar va imtiyozlarga rioya etishni o‘z zimmalariga olgan holda quyidagilarni zarur deb hisoblaydilar:**

114. Ish beruvchiga zarur bo‘lgan xodimlarni tayyorlash maqsadida Qoraqalpog‘iston va Xorazm viloyatidagi (Orolbo‘yi) kam ta'minlangan oilalarning bolalari uchun kontrakt summasini to‘lab berish.

115. Yosh mutaxassislarni “O‘TY” AJ (korxona) hisobidan malaka oshirish kurslariga yuborish.

116. “Etakchilar kengashi” bilan birgalikda madaniy-ommaviy va sport tadbirlarini uyushtirish.

117. “O‘zbekiston temir yo‘llari” AJ tasarrufidagi korxona, tashkilot va muassasalarda ishlovchi xodimlarni tibbiy ko‘rikdan o‘tishi davlat tomonidan kafolatlangan hizmatlar uchun bepul bo‘lishi ta'minlansin.

Tasarrufdagi ta'lim muassasalarini tugatgan (oliy o‘quv yurtiga kirmagan), o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarni “O‘TY” AJ rahbariyatning yo‘llanmasiga ko‘ra dastlabki bepul tibbiy ko‘rikdan o‘tgandan keyingina ishga qabul qilish va keyinchalik ular o‘n sakkiz yoshga to‘lgunlariga qadar har yili majburiy tarzda tibbiy ko‘rikdan o‘tkazib turish.

118. O‘n sakkiz yoshdan kichik bo‘lgan shaxslar mehnat huquq munosabatlarida yetuk xodimlarga tenglashtiriladi, Mehnatni muhofazalash, ish vaqti, ta'til, ular mehnatidan foydalanish va haq to‘lash, ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o‘qish va boshqa mehnat sharoitlarida O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 239, 247 moddalarida nazarda tutilgan qo‘shimcha imtiyozlardan foydalanadilar.

119. O‘n sakkiz yoshdan kichik bo‘lganlarni poezdlar harakati bilan bog‘liq ishlarga, tungi, ishdan tashqari, dam olish kunlari ishlariga jalb etish taqiqlanadi.

120. O‘n sakkiz yoshdan kichik bo‘lgan xodimlar uchun ish vaqtining qisqartirilgan muddati uchun mehnat haqi tegishli toifadagi xodimlar uchun har kungi to‘liq ish vaqti uchun belgilangan miqdorda amalga oshiriladi.

121. O‘n sakkiz yoshdan kichik bo‘lgan xodimlarga yozgi yoki ularga qulay bo‘lgan vaqtda davomiyligi 30 kalendar kunidan kam bo‘lmagan mehnat ta'tilini taqdim etish.

122. Tasarrufdagi ta'lim muassasalari bitiruvchilari o‘qishni tugatganlaridan so‘ng ish joyi berish bo‘yicha tuzilgan shartnomalarga muvofiq ishga joylashtiriladi.

123. Tomonlarning Xalqaro mehnat tashkilotining quyidagi Konvensiyalariga og‘ishmay amal qilishlarini ta'minlash:

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

52-sonli Konvensiya “Har yilgi haq to‘lanadigan ta'tillar to‘g‘risida”;

87-sonli Konvensiya “Birlashish erkinligi va birlashish huquqini himoya qilish to‘g‘risida”;

100-sonli Konvensiya “Ayollar va erkaklarning bir xil qiymatdagi mehnatiga bir xilda haq to‘lash to‘g‘risida”;

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

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

111-sonli Konvensiya “Mehnat va mashg‘ulotlar sohasidagi kamsitilishlar to‘g‘risida”;

135-sonli Konvensiya “Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to‘g‘risida”;

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

154-sonli Konvensiya “Jamoa muzokaralariga ko‘maklashish to‘g‘risida”;

182-sonli Konvensiya “Bolalar mehnatining eng yomon ko‘rinishlariga barham berish va man etish bo‘yicha kechiktirib bo‘lmaydigan choralar to‘g‘risida”.

124. Xalqaro mehnat tashkilotining asoslovchi konvensiyalariga rioya etish.

125. Xalqaro mehnat tashkilotining “Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to‘g‘risida” gi 87-sonli Konvensiyasiga muvofiq tashkilotlarda xodimlar vakillarining erkin faoliyat ko‘rsatishi uchun sharoitlar yaratishga ko‘maklashish.

**Mehnat nizolarini hal etish:**

126. “O‘TY” AJ ning ishlovchilar soni 100 dan ortiq bo‘lgan barcha tarkibiy bo‘linmalarida ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan tenglik asosida (har ikki tomondan 3-4 vakildan iborat) mehnat nizolari bo‘yicha komissiyalar tuzish.

127. Yakka mehnat nizolari “O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi Rayosatining 12.01.2015 yildagi 20-66 “s”-sonli va O‘zbekiston Savdo-sanoat palatasining 15.01.2015 yildagi 01-SP-sonli qo‘shma qarori bilan tasdiqlangan “Yakka mehnat nizolari komissiyalari faoliyatini tashkil etish yuzasidan tavsiyalar” ishlab chiqilgan Nizom asosida ko‘rib chiqiladi.

**III. B O‘ L I M**

**Kasaba uyushmalari Respublika Kengashining majburiyatlari:**

128. “O‘TY” AJ Boshqaruvi rahbariyatiga ushbu Tarmoq kelishuvini amalga oshirishga, tarmoq ishlarini barqarorligi va samaradorligini oshirishga, yangi texnikalarni tatbiq etishga, mehnat va texnologik intizomni mustahkamlashga, poezdlar harakati xavfsizligini ta'minlashga, tashilayotgan yuklarni saqlanishiga, yo‘lovchilarga xizmat ko‘rsatish madaniyatini oshirishga yordam berish.

129. Temiryo‘lchilarning iqtisodiy va kasb manfaatlarini himoyalash bo‘yicha ishlarni o‘tkazish, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi talablariga rioya etilishini ta'minlash nazoratini amalga oshirish, zarur bo‘lganda bepul yuridik yordam ko‘rsatish.

130. Ariza va shikoyatlarni o‘z vaqtida ko‘rib chiqish, ularni hisobi va tahlilini amalga oshirish, ishlayotganlarning mehnat huquqlari buzilishini bartaraf etish va yo‘l qo‘ymaslik bo‘yicha tezkor choralar qabul qilish. Shu masalalar bo‘yicha aloqador rahbarlarni eshitish, kasaba uyushma faollari o‘quvini tashkil etish, mehnat nizolarini ko‘rib chiqish bo‘yicha idoralarda, shu jumladan sudda, “O‘TY” AJ xodimlarining manfaatlarini himoya qilish.

131. Ish beruvchi tomonidan O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi va “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida” gi qonun talablariga rioya etilayotganini nazorat qilishni amalga oshirib borish.

132. Quyidagi masalalarda kasaba uyushma a'zolarining ijtimoiy-mehnat va kasbiy manfaatlarini himoyalash bo‘yicha ishlarni olib borish:

– mehnatga haq to‘lash va ularning turmush darajalarini oshirish;

– ishga qabul qilish, boshqa ishga o‘tkazish, bo‘shatish va bandlikka ko‘maklashish;

– ish vaqti va dam olish vaqti tartibi;

– mehnat muvaffaqiyatlari uchun ma'naviy va moddiy rag‘batlantirish.

133. Tarmoq korxonalarida mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi holati bo‘yicha jamoatchilik nazoratini amalga oshirish.

134. Ishlab chiqarish va ijtimoiy-maishiy ob'ektlarni foydalanishga qabul qilish bo‘yicha komissiya ishlarida qatnashish.

135. Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishga rozilik so‘rab kiritilgan taqdimnoma kasaba uyushmasi qo‘mitasida O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi Rayosatining 2016 yil 19 apreldagi 2-11-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Kasaba uyushmasi organida ish beruvchining taqdimnomasini ko‘rib chiqish tartibi” asosida ko‘rib chiqilishini ta'minlash.

136. Ish beruvchining kutilayotgan xodimlar sonini (shtatini) qisqartirish yoki ko‘pchilik uchun mehnat sharoitlarini o‘zgartirish to‘g‘risidagi xabarini 10 kun muddat ichida kasaba uyushma tashkiloti yig‘ilishida O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 92, 103 - moddalarini hisobga olgan holda, mehnat jamoasida ijtimoiy keskinlikni yumshatish takliflarini ishlab chiqish.

137. Ta'lim muassasalarining kam ta'minlangan va boshqa shahardan kelib o‘qiydigan o‘quvchilariga ular ishlab chiqarish amaliyotini “O‘TY” AJ korxonalarida o‘tayotganlarida ularning arizalariga ko‘ra O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 10 foizgacha bo‘lgan bir martalik moddiy yordam ko‘rsatish.

Ta'lim muassasalarini a'lo baholarga tamomlagan yosh mutaxassislarga, shuningdek kam ta'minlangan va boshqa shahardan kelib o‘qigan bitiruvchilariga ular “O‘TY” AJ korxonalariga ishga joylashganlarida ularning arizalariga ko‘ra O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 15 foizgacha bo‘lgan miqdorda bir martalik moddiy yordam ko‘rsatish.

138. Yosh mutaxassislarni doimiy ish joy bilan ta'minlash bo‘yicha ish olib borish.

139. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 84-moddasi bajarilishining jamoat nazoratini olib borish, ya'ni o‘rta maxsus, kasb-hunar kollejlari, oliy o‘quv yurtlari bitiruvchilari o‘quv yurtini bitirganidan so‘ng birinchi marta ishga kirganlarida uch yil davomida sinov muddati belgilanishiga yo‘l qo‘ymaslik.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 2471-moddasi bajarilishining jamoat nazoratini olib borish, ya'ni o‘rta maxsus kasb-hunar muassasalarining, shuningdek davlat grantlari bo‘yicha tahsil olgan oliy o‘quv yurtlarining bitiruvchilari tegishli ta'lim muassasasini tamomlagan kundan e'tiboran uch yil ichida ishga qabul qilingan va ular bilan mehnat shartnomasi tuzilgan bo‘lsa, ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra ushbu shartnoma uch yillik muddat o‘tguniga qadar bekor qilinayotgan bo‘lsa, ish beruvchi bu haqda mahalliy mehnat organiga xabar berishi shart.

140. Tibbiy xizmat, markaziy sanitar-epidemiologik stansiyasi va o‘latga qarshi temir yo‘l stansiyalari bilan birgalikda xodimlarni sog‘lomlashtirish, kasallanishlar sonini kamaytirish va oldini olish bo‘yicha har yilgi kompleks rejalarni ishlab chiqish. Ushbu rejalarni bajarilishini doimiy nazoratini amalga oshirib borish.

**Madaniy-ma'rifiy ishlar, jismoniy tarbiya va sportni ommalashtirish, mehnatkashlar va ularning oila a'zolarini sog‘lomlashtirish.**

Ushbu bandlardan tashqari Respublika Kengashi quyidagi bandlar majburiyatini oladilar:

141. Korxona kasaba uyushmalarining buyurtmalariga muvofiq Sanatoriy-profilaktik davolanishga muhtojlarni sog‘lomlashtirish va dam olishlarini ta'minlash maqsadida har yili 1500 tadan kam bo‘lmagan miqdorda sanatoriylarga yo‘llanmalarni sotib olish va ajratish.

Sanatoriylar, pansionatlar, dam olish uylari, sanatoriy-profilaktoriyga yo‘llanmalarning qisman bahosini O‘zbekiston KUF tasdiqlagan qo‘llanmaga muvofiq undirish.

142. Davolanish va dam olish yo‘llanmalarini taqsimlash va tarqatishda ijtimoiy adolatlilik tamoyillariga rioya qilib oshkoralikni ta'minlash.

143. Har yili bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlarida 7000 ta dan kam bo‘lmagan bolalarni, shuningdek tarmoq xodimlari farzandlarini sog‘lomlashtirish.

144. “Mehribonlik” uylarida tarbiyalanayotgan yetim bolalarni, shuningdek, Orol bo‘yi bolalarini Respublikamizning ekologik jihatdan qulay regionlaridagi bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlarida sog‘lomlashtirishga ko‘maklashish.

145. Kasaba uyushma qo‘mitasining smetasiga muvofiq temiryo‘lchilar va ularning oila a'zolari orasida ommaviy-madaniy tadbirlarni tashkil etish va o‘tkazish.

146. Xodimlar orasida jismoniy tarbiya va sport mashg‘ulotlarini tashkil etish hamda yillik rejaga ko‘ra turli xildagi sport bo‘yicha musobaqalarini uyushtirish.

147. Tarmoq xodimlari va ularning oila a'zolarini temir yo‘l sport inshootlari bazalaridagi sog‘lomlashtirish guruhlariga jalb etish.

148. Temiryo‘lchilarning bolalarini “Lokomotiv” va uning filiallaridagi sport seksiyalariga jalb etish bo‘yicha ishlarga ko‘maklashish.

149. Faol ishlagan kasaba uyushma a'zolarini Faxriy Yorliq (Nizom bo‘yicha pul mukofoti bilan) va kasaba uyushma RK raisining nomidan rag‘batlantiruvchi sovg‘alar bilan taqdirlash.

150. Teatr va muzeylarga borishni, O‘zbekistonning diqqatga sazovor joylari bo‘ylab ekskursiya va sayohatlarni tashkil etish va o‘tkazish.

151. “O‘TY” AJ korxonalari apparati xodimlari uchun (o‘tirib ishlaydigan xarakterdagi) ishlab chiqarish gimnastikasini tashkil qilish.

Ish vaqtidan so‘ng tanlangan kunlarda (xaftada kamida bir marta) tizimdagi mehnat jamoalarida raxbar va barcha xodimlarning jismoniy tarbiya va sport mashg‘ulotlari (yugurish, stritbol, futbol, badminton, volleybol, basketbol, stol tennisi, suzish va boshqalar) bilan shug‘ullanishni tashkil qilish.

**IV. BO‘LIM**

**Ijtimoiy sheriklik. Kasaba uyushmasi faoliyatining kafolatlariga rioya etilishi borasida “O‘TY” AJ boshqaruvi RK bilan birgalikdagi majburiyatlari.**

152. Kasaba uyushmalari va ish beruvchilar birlashmalarining qonuniy huquqlariga rioya etish, ularning qonun hujjatlarida belgilab qo‘yilgan tartibda tuzilishiga va faoliyat yuritishiga to‘sqinlik qilinishiga yo‘l qo‘ymaslik.

153. Kasaba uyushmalarining qarorlar qabul qilish jarayonidagi ishtirokini ta'minlash maqsadida RK raisi boshqaruv majlislarida ishtirok etishi, boshlang‘ich kasaba uyushmasi tashkiloti raisi korxona, tashkilot va muassasaning boshqaruv organlariga kiritilishini tavsiya etish.

154. Xorijiy investisiyalar ishtirokidagi korxonalar ish beruvchilariga kasaba uyushmasi tashkilotini tuzish yuzasidan tavsiyalar berish.

155. Mehnat va texnologik intizomni mustahkamlash, poezdlar harakati xavfsizligi, tashilayotgan yuklar saqlanishini ta'minlash hamda temir yo‘l xodimining kasbiy sharafini va qadr-qimmatini oshirish borasidagi ishlarni uyushtirish.

156. Mehnat muhofazasi holati yomonlashganda, ishlab chiqarishda jarohatlanishlar o‘sganda zaruriyatdan kelib chiqib, mehnat muhofazasi bo‘yicha ishlab chiqilgan qo‘llanmaga muvofiq ishlab chiqarish jamoalarini alohida ish rejimiga o‘tkazishni amalga oshirish.

157. Muntazam ravishda ish joylarida mehnat sharoitlari tadqiqotini o‘tkazib borish: havo muhiti, yoritish, tebranish va boshqa ko‘rsatkichlarni sanitar-gigienik me'yorlarga muvofiqligini aniqlash. Bunda natijalar va ko‘rilayotgan choralar to‘g‘risida mehnat jamoasini xabardor qilib borish.

158. Dolzarb ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal etish uchun “O‘TY” AJ vakili, kasaba uyushma faollari hamda ish beruvchi ishtirokida davra stoli atrofidagi uchrashuvlarni tashkil etish.

159. Yagona muzokara jarayonini tadbiq qilish maqsadida quyidagilarni tavsiya etish:

barcha jamoa shartnomalari loyihalarini jamoatchilik ekspertizasidan o‘tkazish;

kasaba uyushma RK bilan “O‘TY” AJ boshqaruvi o‘rtasidagi Tarmoq kelishuvini yanvar' oyidan kechiktirmasdan, korxonalarda ish beruvchi bilan ishchilar o‘rtasidagi Jamoa shartnomasini tegishli yilning mart oyidan kechikmasdan tuzish

jamoa shartnomalarini bajarish yakunlarini kasaba uyushmalari va ish beruvchilar tashkilotlarining qo‘shma majlislarida, shuningdek, mehnat jamoalarining umumiy yig‘ilish (konferensiya) larida tegishli yilning 1 aprelidan kechiktirmasdan ko‘rib chiqilishini.

160. Mehnat muhofazasi bo‘yicha vakillarni o‘qitish ishlari sifatini oshirish choralarini ko‘rib borish, faol ishlayotganlarni rag‘batlantirib turish. HMT 135-Konvensiyasidagi mehnat muhofazasi bo‘yicha vakillar va korxonadagi mehnat nizolari bo‘yicha komissiya a'zolari uchun belgilangan imtiyozlarni tatbiq etish.

161. O‘qishi va o‘z vazifasini bajarishi uchun mehnat muhofazasi bo‘yicha vakiliga haftasiga uch soatdan kam bo‘lmagan va o‘rtacha oylik maoshi miqdorida haq to‘lanadigan, ish vaqtini taqdim etish.

162. “O‘TY” AJ korxonalari va muassasalarida yilning nomlanishi munosabati bilan qabul qilinadigan Dasturlarda ko‘rsatilgan tadbirlarning bajarilishini ta'minlash.

163. Nizomda ko‘rsatilgan muddatlarda, “O‘z kasbining ustasi” tarmoq ko‘rigi natijalarini yakunlash.

164. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 24.12.2014 yil O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “1941 - 1945 yillardagi urush va mehnat fronti faxriylarini ijtimoiy qo‘llab-quvvatlashni yanada kuchaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 2014 yil 13 oktyabrdagi PF-4658-son Farmonini amalga oshirish chora-tadbirlari haqida O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 361 – sonli qarori bilan tasdiqlangan “1941–1945 yillardagi urush va mehnat fronti faxriylarini O‘zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligiga, O‘zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashiga hamda davlat va xo‘jalik boshqaruvi organlariga qarashli sanatoriy-sog‘lomlashtirish muassasalarida sog‘lomlashtirish tartibi to‘g‘risida Nizom” shartlarini bajarish.

165. Tarmoq kelishuvining (Jamoa shartnomalarining) bajarilishi yakunlarini muhokama qilish jarayonida barcha korxonalarda mehnat haqi miqdori muntazam indeksasiya qilib borilishi kafolatlarining Tarmoq kelishuviga (Jamoa shartnomalari) kiritilishiga erishish.

**V. BO‘LIM**

**RK huquqlarining kafolatlari**

**“O‘TY” AJ Boshqaruvi majburiyatlari:**

166. Kasaba uyushmasi Respublika Kengashiga jihozlangan bino va aloqa hamda xizmatda foydalanish uchun avtotransport bepul taqdim etiladi.

Ish beruvchi o‘z balansida bo‘lgan sport inshoatlari, stadionlar, maydonchalarning, bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlari, sog‘lomlashtirish muassasalarining faoliyatini yanada rivojlantirish, moddiy-texnika bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta'mirlash, sport inventarlari va jihozlarni yangilash hamda zarur shart-sharoitlarni yaratish uchun mablag‘ ajratib borish.

167. Kasaba uyushmasi RK ga saylangan a'zolariga va kasaba uyushma qo‘mitasining asosiy ishidan ozod bo‘lmagan raislariga o‘rtacha ish haqi saqlangan holda jamoat vazifalarini bajarish uchun asosiy ishdan bo‘sh vaqt (ish kuni oxirida haftasiga 4 marta bir soatdan – dushanba, seshanba, payshanba, juma kunlari yoki ikki hafta davomida bitta to‘liq ish kuni) beriladi.

168. Kasaba uyushma a'zolarining yozma roziligi bilan buxgalteriya orqali belgilangan miqdor va tartibda o‘z vaqtida naqd pulsiz a'zolik badallarini ushlab qolish va uni korxonada maosh to‘langan kuni saylangan kasaba uyushma tashkilotning hisobiga o‘tkazilishini ta'minlash.

Saylangan kasaba uyushma tashkilotiga pul mablag‘larini quyidagilar uchun o‘z vaqtida o‘tkazish:

ishlayotganlarni sog‘lomlashtirishga – mehnatga haq to‘lash jamg‘armasidan 0,08% miqdorida

madaniy-ommaviy va jismoniy

tarbiya ishlarini o‘tkazishga – mehnatga haq to‘lash jamg‘armasidan 0,3 % miqdorida.

169. Korxonalarning ishdan ozod etilgan kasaba uyushma qo‘mitasi raislari lavozim maoshlariga qo‘shimcha to‘lov uchun kasaba uyushma byudjeti mablag‘i yetishmaganda, kasaba uyushmasi RK tasdiqlagan xizmat okladlari bo‘yicha tarmoq bo‘limlari mablag‘laridan to‘lashni amalga oshirish.

Korxona (bo‘linma) ning ishdan ozod etilgan kasaba uyushma qo‘mitasi xodimlariga yilning har choragida, milliy va kasb bayramlarda mukofot puli berish yoki bir martalik rag‘batlantirish uchun kasaba uyushma RK va shu korxona iqtisodchisining kelishilgan hisobotlariga asosan, “O‘TY” AJ mablag‘laridan qo‘shimcha jamg‘arma ajratish.

170. Ijtimoiy soha xodimlarining lavozim maoshlari oshganda, Boshqaruv tashabbusi bilan bu oshirishni sanatoriy-profilaktoriy xodimlariga ham qo‘llash.

171. Tarmoqqa qarashli madaniyat va sport muassasalari xodimlari va ishdan ozod etilgan kasaba uyushma qo‘mitasi xodimlari “O‘TY” AJ mablag‘lari hisobiga amalga oshiriladigan korxonalarda joriy etilgan tegishli barcha ijtimoiy imtiyozlardan foydalanadilar.

172. Qonunchilikda ko‘zda tutilgandan tashqari temiryo‘lchilarga taqdim etilayotgan barcha qo‘shimcha imtiyozlarni “O‘TY” AJ mablag‘lari hisobiga amalga oshirish va soliqqa tortish bazasiga kiritish.

173. Kasaba uyushmalari aniqlagan qonunbuzarliklar mansabdor shaxslar tomonidan bartaraf etilmagan holatlarda, yuridik shaxslarning yuqori organlari bilan muloqot orqali xodimlarning mehnat huquqlarini sudgacha himoya qilish tizimini joriy etish.

174. Kasaba uyushmalarining mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish borasida barcha vazirlik va idoralar bilan tizimli hamkorligini ta'minlash.

175. Koll-markazlar, ishonch telefonlari va virtual qabulxonalar tarmog‘ini kengaytirish orqali ijtimoiy-mehnat masalalari yuzasidan aholi bilan qayta aloqa mexanizmini yanada takomillashtirish.

176. O‘zbekiston Respublikasida jismoniy tarbiya va sportni 2025 yilgacha rivojlantirish Konsepsiyasi ijrosini ta'minlashda ishtirok etish.

177. Sog‘lom turmush tarzini keng tatbiq etish va ommaviy sportni yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risidagi Prezident farmonining ijrosini ta'minlash.

**Tarmoq kelishuvi bajarilishini, unga o‘zgartirishlar kiritilishi va amal qilish muddatini nazorat etish:**

Tarmoq kelishuvi matni tomonlar tomonidan imzolangan kundan so‘ng bir oy ichida tarmoqning har bir tarkibiy bo‘linmalariga yetkaziladi.

Ushbu Tarmoq kelishuvining bajarilishi “O‘TY” AJ boshqaruvi, tarmoq kasaba uyushmasi Respublika Kengashi, tarmoq komissiyasi tomonidan nazorat qilib boriladi.

Ushbu Tarmoq kelishuvi majburiyatlarini bajarilishini “O‘TY” AJ ning tegishli darajadagi tarkibiy bo‘linmalari ish beruvchilari va kasaba uyushma qo‘mitalari nazorat qilib boradi.

Tarmoq kelishuvi majburiyatlarini o‘zlashtirib borilishi “O‘TY” AJ mehnat jamoasining yarim yillik va yillik konferensiyalarida ko‘rib chiqiladi.

**Kelishuv majburiyatlarining buzilishi yoki ularni bajarmaslik uchun javobgarlik:**

Ushbu Tarmoq kelishuvini tuzgan tomonlarning hech biri unga amal qilinayotgan muddatda bir tomonlama tartibda uni o‘zgartirishi yoki o‘zicha qabul qilingan majburiyatlarni to‘xtatishi mumkin emas.

Tarmoq kelishuvi majburiyatlarini qo‘llash bo‘yicha tushuntirish tomonlarning o‘zaro kelishuviga binoan amalga oshiriladi.

Tarmoq kelishuvi tomonlarning o‘zaro kelishuviga ko‘ra o‘zgartirilishi va to‘ldirilishi mumkin. Bu holda o‘zgartirishlar O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda belgilab berilgan mehnat sharoitlarini va ushbu kelishuvda ko‘rsatilgan xodimlarning ijtimoiy kafolatini buzishi mumkin emas.

“O‘TY” AJ tuzilmasi o‘zgarganda, rahbarlar almashganda Tarmoq kelishuvi o‘z yuridik kuchini saqlab qoladi, mulkchilik shakli o‘zgarganda esa yangi kelishuv tuzilguncha olti oy ichida amalda bo‘ladi.

Ushbu Tarmoq kelishuvi imzolangandan so‘ng kuchga kiradi va yangi kelishuv qabul qilinguncha amalda bo‘ladi.

Tomonlarning topshirig‘iga binoan Tarmoq kelishuvini imzoladilar:

**“O‘zbekiston temir yo‘llari” AJ Tarmoq kasaba uyushmasi**

**boshqaruvi raisi Respublika Kengashi raisi**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ X.N.Xasilov \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Q.Sabirov**