**“Oʻzbekiston temir yoʻllari”**

**aksiyadorlik jamiyati boshqaruvi va**

**Oʻzbekiston temiryoʻlchilari va**

**transport quruvchilari kasaba uyushmasi**

**Respublika kengashi oʻrtasidagi**

**2023 – 2025 yillar uchun**

**TARMOQ JAMOA KELISHUVI**

**Toshkent 2023-yil**

**“Oʻzbekiston temir yoʻllari” AJ rahbariyati va Oʻzbekiston temiryoʻlchilari va transport quruvchilari kasaba uyushmasi**

**Respublika Kengashi aʼzolarining 2023-yil 23-maydagi**

**qoʻshma majlisida 4-1-sonli qaror bilan tasdiqlangan.**

**“Oʻzbekiston  temir  yoʻllari” aksiyadorlik jamiyati boshqaruvi va**

**Oʻzbekiston temiryoʻlchilari va transport quruvchilari kasaba uyushmasi**

**Respublika Kyengashi oʻrtasidagi 2023 – 2025 yillar uchun**

**TARMOQ JAMOA KELISHUVI**

**I. BOʻLIM**

**Umumiy qoidalar:**

1. Ushbu Tarmoq jamoa kelishuvi, Oʻzbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va qonun hujjatlariga amal qilib, fuqarolarning huquq va erkinliklari, mustaqil Oʻzbekiston manfaatlari ustuvorligini taʼminlab, 2022-2026-yillarga moʻljallangan Yangi Oʻzbekistonning Taraqqiyot strategiyasiga amal qilgan holda temir yoʻl transportining barqaror ishlashini taʼminlashga yoʻnaltirilgan boʻlib, “Oʻzbekiston temir yoʻllari” aksiyadorlik jamiyati tasarrufidagi korxona, tashkilot va muassasalarda ishlovchi xodimlar, ularning oila aʼzolari hamda pensionerlarni ijtimoiy himoya qilish borasida davlat siyosatini qoʻllab quvvatlab, tarmoq xodimlari shu jumladan kasaba uyushma xodimlarining ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy kafolatlarini belgilab beradi.

Shuningdek, Mehnat kodeksining 83-moddasiga muvofiq tarmoqni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yoʻnalishlarini, mehnat shartlarini va unga haq toʻlashni, tarmoq xodimlari uchun ijtimoiy kafolatlarni belgilaydi.

Tomonlar oʻrtasidagi ishlab chiqarish va mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi meʼyoriy hujjat boʻlib, mehnat muhofazasi masalalarini**,** xodimlarga ijtimoiy kafolatlarni belgilab beradi, uning meʼyorlari “OʻTY” AJning barcha tarkibiy boʻlinmalarida bajarilishi majburiydir;

Ushbu Tarmoq jamoa kelishuvini tuzgan tomonlar:

– “OʻTY” AJ korxona, tashkilot va muassasalar ish beruvchilari tomonidan – “Oʻzbekiston temir yoʻllari” aksiyadorlik jamiyati boshqaruvi (keyinchalik matnda **–** “OʻTY” AJ**)** nomidan aksiyadorlik jamiyati boshqaruvining raisi (keyinchalik matnda – “Boshqaruv raisi” deb yuritiladi);

– “OʻTY” AJ va uning tizimidagi tashkilotlarda ishlovchi xodimlar tomonidan – Oʻzbekiston temiryoʻlchilari va transport quruvchilari kasaba uyushmasi Respublika Kengashining raisi, (keyinchalik matnda – “RK raisi” deb yuritiladi).

–  “OʻTY” AJ tarkibiy boʻlinmalarida jamoa shartnomalarini tuzish uchun asos hisoblanadi. “OʻTY” AJ asosiy faoliyat tarkibiga kirmaydigan yuridik maqomga ega korxonalar shuningdek, aksiyadorlik jamiyatlari (ularning tarkibidagi MCHJ, UKlar)da tomonlarning oʻz mablagʻlari mavjud boʻlganda, ularga ijtimoiy kafolatlar va imtiyozlarni kengaytirishni cheklab qoʻymaydi.

* Mehnat kodeksining 90-modda 1-xatboshisiga muvofiq Tarmoq jamoa kelishuvining amal qilishi vakillari ushbu kelishuvni tuzgan xodimlar va ish beruvchilarga nisbatan tatbiq etiladi.
* “OʻTY” AJning tegishli korxona, tashkilot va muassasalar xodimlari uchun alohida jamoa shartnomalarini tuzish uchun tavsiya etiladi.

1. Tomonlar temir yoʻl transportining barqaror ishlashi va tarmoq xodimlarining farovonligi muhim darajada bir-biri bilan bogʻliqligini eʼtirof etadi va shuning uchun ular uygʻun munosabatlar, oʻzaro tushunish va ishonch muhitini yaratish va qoʻllab-quvvatlashdan manfaatdordir.

Xodimlar va ish beruvchilarning huquqlari va ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari himoya qilinishini taʼminlash, xodimlarning hayot darajasini muttasil oshirib borish, kasaba uyushmalari bilan ijtimoiy sherikchilik va barqarorlikni saqlash borasida samarali hamkorlikni kuchaytirish maqsadida ijtimoiy sheriklik tamoyilini doimiy amalga oshirish.

1. Tomonlar tarmoq xodimlarining turmush darajasi va ijtimoiy himoyalanishini oshirish maqsadida mazkur Tarmoq jamoa kelishuvi majburiyatlarini toʻliq amalga oshirilishini taʼminlash uchun muntazam ravishda chora-tadbirlarni amalga oshirib borishga kelishib oldilar.

**Tarmoq jamoa kelishuvining amal qilish doirasi.**

Ushbu Tarmoq jamoa kelishuvi:

* Ushbu tarmoq jamoa kelishuvidagi barcha meʼyorlar, imtiyozlar va ijtimoiy toʻlovlar kasaba uyushma xodimlari uchun ham tadbiq etilib, toʻlovlarni moliyalashtirish ish beruvchilar mablagʻlari xisobidan amalga oshiriladi.
* “OʻTY” AJ va uning tarkibiy boʻlinmalaridagi barcha xodimlarga va ish beruvchilariga, shuningdek, “OʻTY” AJda ish stajiga ega boʻlgan ishlamaydigan pensionerlarga (shu jumladan, “OʻTY” AJ sifatida kompaniya qayta tashkil etilgunga qadar boʻlgan nomi qabul qilinadi - “OʻTY” DATKda ishlaganlarga) tatbiq etiladi;

**Ishlab chiqarish va iqtisodiy faoliyat:**

**4.** “OʻTY” AJ korxonalari va boʻlinmalarida davlat  tomonidan tasdiqlangan – investitsiya dasturi, mahalliylashtirish dasturi,  tarmoqni rivojlantirish  rejasi va boshqa dasturlar asosida yangi ish oʻrinlari yaratishni  bajarilishini taʼminlash.

**5**. “OʻTY” AJ va uning tarkibiy korxonalarida (boʻlinmalarida) biznes jarayonlarini boshqarish tizimini takomillashtirish, "Biznes-reja"ning prognoz parametrlarini bajarish, jarayonlarni raqamlashtirish darajasini oshirish orqali "OʻTY" AJga yuklatilgan vazifalarni oʻz vaqtida va sifatli bajarish. “OʻTY” AJ raqobatbardoshligini va koʻrsatilayotgan xizmatlar sifatini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirish sifatida.

**6**. “OʻTY” AJ rivojlanishining yuqori surʼatlarini taʼminlash va uning bozor qiymatini doimiy ravishda oshirish maqsadida investitsiyalarning keng samarali shakllarini amalga oshirish.

**7**. Xodimlarni qayta tayyorlashga va ularning malakasini oshirishga boʻlgan zaruratni ish beruvchi belgilaydi, bundan xodimlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish zarurati mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilikda hamda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan hollar mustasno.

Xodimlarni qayta tayyorlashga va oʻz malakasini oshirishga yuborish tartibi mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilikda hamda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, mehnat shartnomasida belgilanadi.

Xodim ish beruvchi va xodim uchun majburiy boʻlgan qayta tayyorlashga yoki malaka oshirishga yuborilgan taqdirda, ish beruvchi qayta tayyorlash yoki malaka oshirish davrida xodimning ish joyini (lavozimini) va oʻrtacha ish haqini saqlab qolishi shart.

Agar qayta tayyorlash yoki malaka oshirish ixtiyoriy ravishda amalga oshirilsa, ish beruvchi qayta tayyorlash yoki malaka oshirish vaqtida xodimning ish joyini (lavozimini) saqlab turishi shart. Xodimning oʻrtacha ish haqini saqlab qolish masalasi jamoa shartnomasida, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qoʻmitasi bilan kelishilgan holda qabul qilinadigan ichki hujjatda yoxud mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga koʻra hal qilinadi.

Xodimlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish shakllari, zarur kasblar hamda mutaxassisliklarning roʻyxati ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qoʻmitasi bilan kelishgan holda belgilanadi.

**8.** Ish beruvchi mehnat shartnomasi boʻyicha ishdan ajralmagan holda taʼlim tashkilotlarida oʻqitilayotgan, qayta tayyorlashdan yoki malaka oshirishda oʻtayotgan, shuningdek ishlab chiqarish taʼlimini oʻtayotgan xodimlarga ish va oʻqishni birga olib borish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratishi shart.

Mehnat shartnomasi boʻyicha ishdan ajralmagan holda taʼlim tashkilotlarida tahsil olib, oʻquv rejasini bajarayotgan xodimlarga ish joyi boʻyicha oʻrtacha ish haqi saqlangan holda oʻquv taʼtili, qisqartirilgan ish haftasi hamda mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan oʻzga kafolatlar beriladi.

Mehnat shartnomasi boʻyicha taʼlim tashkilotlarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda oʻqiyotganlarga yillik mehnat taʼtillarini ish beruvchi, ularning xohishiga koʻra, bakalavriat talabalari uchun davlat attestatsiyasi va bitiruv malaka ishini himoya qilish, magistratura talabalari uchun magistrlik dissertatsiyasini himoya qilish vaqtiga yoxud imtihonlar va laboratoriya-imtihon sessiyalari vaqtiga toʻgʻrilab berishi shart.

Umumiy oʻrta, oʻrta maxsus, kasb-hunar taʼlimi, oliy taʼlim tashkilotlarida, kadrlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish institutlarida (kurslarida) mehnat shartnomasi boʻyicha ishdan ajralmagan holda oʻqiyotgan, ishga yangi qabul qilingan xodimlar uchun, agar ular oʻz yillik mehnat taʼtillarini bakalavriat talabalari uchun davlat attestatsiyasi va bitiruv malaka ishini himoya qilish, magistratura talabalari uchun magistrlik dissertatsiyasini himoya qilish vaqtiga yoxud imtihonlar va laboratoriya-imtihon sessiyalari vaqtiga moslashtirishmoqchi boʻlsa, ularning xohishiga koʻra, yillik mehnat taʼtili mazkur ish beruvchidagi mehnat faoliyatining olti oyi tugaguniga qadar beriladi.

**Mehnat shartnomasi taraflarning moddiy javobgarligi:**

**9.** Mehnat shartnomasining bir tarafi (ish beruvchi yoki xodim) mehnat sohasidagi vazifalarni bajarishi munosabati bilan boshqa tarafga yetkazgan zararini Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, mehnat shartnomasi va mehnat toʻgʻrisidagi boshqa normativ hujjatlarda belgilangan qoidalarga muvofiq qoplaydi.

Mehnat shartnomasi tarafining moddiy javobgarligi, agar Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi yoki boshqa qonunlarda boshqacha tartib nazarda tutilmagan boʻlsa, mehnat shartnomasi tarafining aybli gʻayriqonuniy qilmishi (harakati yoki harakatsizligi) natijasida ushbu shartnomaning boshqa tarafiga yetkazilgan zarar uchun hamda aybli gʻayriqonuniy qilmish va yetkazilgan zarar oʻrtasidagi sabab-oqibat aloqasi mavjudligi uchun yuzaga keladi.

Mehnat shartnomasi taraflaridan har biri oʻziga yetkazilgan moddiy ziyonning miqdorini isbotlashi shart.

Mehnat shartnomasi yoki unga qoʻshimcha ravishda tuzilgan yozma shakldagi kelishuvda, shuningdek jamoa shartnomasida mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi aniqlashtirib qoʻyilishi mumkin.

Bunda shartnoma boʻyicha ish beruvchining xodim oldidagi javobgarligi Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan kam, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa nazarda tutilganidan koʻp boʻlmasligi kerak.

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

**Mehnat intizomi:**

**10.** Mehnat intizomi barcha xodimlarning mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilikka, jamoa kelishuvlariga, jamoa shartnomasiga, shuningdek ichki mehnat tartibi qoidalariga, boshqa ichki hujjatlarga va mehnat shartnomasiga muvofiq belgilangan xulq-atvor qoidalariga majburiy boʻysunishidir.

Ish beruvchi mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat shartnomasiga muvofiq xodimlarning mehnat intizomiga rioya etishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratishi shart.

Mehnat intizomi normal ish uchun zarur ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy-texnik shart-sharoitlarni yaratish, halol mehnati uchun ragʻbatlantirish va mukofotlash usullari, mehnat (lavozim) majburiyatlarini buzgan xodimlarga nisbatan jazo choralarini qoʻllash orqali taʼminlanadi.

Mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi xodimga quyidagi intizomiy jazo choralarini qoʻllashga haqli:

1) hayfsan;

2) oʻrtacha oylik ish haqining oʻttiz foizidan koʻp boʻlmagan miqdorda

jarima. Ichki mehnat tartibi qoidalarida xodimga oʻrtacha oylik ish haqining ellik foizidan koʻp boʻlmagan miqdorda jarima solinishi hollari nazarda tutilishi mumkin. Xodimning ish haqidan jarimani ushlab qolish ish beruvchi tomonidan Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat Qodeksining 269 va 270-moddalari talablariga rioya etgan holda amalga oshiriladi;

3) mehnat shartnomasini bekor qilish (Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat Qodeksining 161-moddasi ikkinchi qismining 4 va 5-bandlari).

**11.** Ishdagi yutuqlar uchun xodimga nisbatan ragʻbatlantirish choralari qoʻllanilishi mumkin. Ragʻbatlantirish turlari, ularni qoʻllash tartibi jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomasida, ichki mehnat tartibi qoidalari hamda mehnat toʻgʻrisidagi boshqa huquqiy hujjatlarda va mehnat shartnomasida belgilanadi.

Oʻziga nisbatan intizom haqidagi ustavlar va nizomlarning amal qilishi tatbiq etiladigan xodimlarga nisbatan ragʻbatlantirish turlari, ularni qoʻllash tartibi intizom toʻgʻrisidagi tegishli ustavlar va nizomlarda belgilanadi.

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

Ish haqi, mukofotlar, qoʻshimcha toʻlovlar, ustamalar va mehnatga haq toʻlash tizimida nazarda tutilgan boshqa toʻlovlar ragʻbatlantirish turlari jumlasiga kirmaydi. Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida intizomiy javobgarlikka tortilgan xodimlarga mehnatga haq toʻlash tizimida nazarda tutilgan mukofotlarni toʻlash toʻgʻrisidagi masala

mukofotlash haqidagi tegishli nizomlarda hal qilinadi.

Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida xodimga nisbatan ragʻbatlantirish choralari, shu jumladan mehnatga haq toʻlash tizimiga kirmaydigan va mehnat natijalariga asoslanmagan mukofotlar ham (bayramlar, shu jumladan kasb bayramlari, yubileylar munosabati bilan va hokazolar) qoʻllanilmaydi.

**TOMONLARNING MAJBURIYATLARI**

**II. BOʻLIM**

**Ish beruvchining majburiyatlari:**

**Mehnat shartnomasi. Bandlik kafolatlari sohasida:**

**12.** Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat Qodeksining 481-484-moddalariga muvofiq qoʻshimcha pullik taʼtillarni taqdim etish, shu jumladan:

- noqulay va oʻziga xos mehnat sharoitida ishlash uchun har yillik qoʻshimcha taʼtil -lavozimi va kasblari 2 va 3-roʻyxatga kiritilgan xodimlarga 6 dan 12 kungacha (AV da 03.01.2013-yilda 2409 raqami bilan roʻyxatga olingan), ish joylarini attestatsiyadan oʻtkazish maʼlumotlari asosida;

- ogʻir va noqulay tabiiy-iqlim sharoitida ishlash uchun har yillik qoʻshimcha taʼtil - Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentyabrdagi 743-sonli qarori, “OʻTY” AJning tabiiy-iqlim sharoitlari noqulay boʻlgan yuqoridagi qarorning 1-ilovasida koʻrsatilmagan ayrim joylarda ishlash uchun ichki nashr hujjatlari bilan belgilangan hududlarda ishlaydigan xodimlar uchun (nashr paytida “OʻTY” AJning 2020-yil 30-oktyabrdagi 740-N-sonli buyrugʻi).

Noqulay tabiiy-iqlim sharoitlaridagi ish uchun mehnatga haq toʻlash koeffitsiyenti ayrim hududlardagi mehnat sharoitlarining xususiyatlari inobatga olingan holda xodimlarga toʻlanadigan kompensatsiya xususiyatiga ega boʻlgan ustama turidir. Koeffitsiyentlarning eng kam miqdorlari va ularni qoʻllash tartibi Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadi.

**13.** Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga koʻra kasaba uyushmasi qoʻmitasining oldindan roziligini olmay turib bekor qilishga yoʻl qoʻyilmaydi.

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga koʻra quyidagi hollarda bekor qilinganda kasaba uyushmasi qoʻmitasining roziligi talab etilmaydi:

* tashkilot (uning alohida boʻlinmasi) oʻz muassislarining (ishtirokchilarining) yoki taʼsis hujjatlari bilan bunga vakolat berilgan yuridik shaxs organining qaroriga binoan tugatilganligi yoxud yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan faoliyat tugatilganligi munosabati bilan;
* Mehnat Kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismida nazarda tutilgan istalgan asoslardan biriga koʻra tashkilot rahbari, alohida tarkibiy boʻlinma rahbari bilan;
* tashkilot mulkdori oʻzgarganligi munosabati bilan Mehnat kodeksining 489-moddasi birinchi qismining 1-bandiga muvofiq tashkilot rahbari, uning oʻrinbosarlari, bosh buxgalter va tashkilotning alohida boʻlinmasi rahbari bilan.

Kasaba uyushmasi qoʻmitasi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga roziligi masalasi boʻyicha qabul qilingan qaror haqida mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega boʻlgan mansabdor shaxsning yozma taqdimnomasi olingan kundan eʼtiboran oʻn kunlik muddatda ish beruvchiga xabar qilishi kerak. Agar koʻrsatilgan muddat tugaganidan keyin kasaba uyushmasi qoʻmitasi qabul qilingan qaror haqida xabar qilmasa, ish beruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini Mehnat Kodeksda belgilangan tartibda kasaba uyushmasi qoʻmitasining roziligisiz bekor qilishga haqli.

Ish beruvchi kasaba uyushmasi qoʻmitasi tomonidan xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish toʻgʻrisidagi qarori qabul qilingan kundan eʼtiboran bir oydan kechiktirmay mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir.

**14.** Ommaviy ravishda ishdan boʻshatish mezonlari texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning oʻzgarishi, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishi bilan bogʻliq boʻlgan tashkilot xodimlarining soni yoki shtati oʻzgarganligi sababli yoki tashkilot (uning alohida boʻlinmasi) tugatilganligi munosabati bilan oʻzi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinishi nazarda tutilayotgan xodimlar sonining koʻrsatkichlaridan iboratdir.

Xodimlarni ommaviy ravishda ishdan boʻshatish mezonlari jumlasiga quyidagilar kiradi:

a) xodimlarining soni yigirma nafar va undan ortiq boʻlgan har qanday tashkiliy-huquqiy shakldagi tashkilotni (uning alohida boʻlinmasini) tugatish;

b) xodimlar sonining (shtatining) quyidagi miqdorda:

oʻttiz kalendar kun ichida ellik nafar va undan ortiq xodimning;

oltmish kalendar kun ichida ikki yuz nafar va undan ortiq xodimning;

toʻqson kalendar kun ichida besh yuz nafar va undan ortiq xodimning qisqarishi.

Mahalliy davlat hokimiyati organlari xodimlarni ommaviy ravishda ishdan boʻshatish toʻgʻrisidagi qarorlarni ushbu kechiktirish keltirib chiqargan yoʻqotishlarni ish beruvchiga bir vaqtning oʻzida qisman yoki toʻliq kompensatsiya qilish orqali olti oy muddatgacha toʻxtatib turishi

mumkin.

Ish beruvchi xodimlarni kelgusida ommaviy ravishda ishdan boʻshatish toʻgʻrisidagi axborotni Mehnat kodeksning 166-moddasida nazarda tutilgan tartibda va muddatlarda mehnat organining hamda tarmoq kasaba uyushmasi eʼtiboriga yetkazishi shart.

Xodimlarni ommaviy ravishda ishdan ozod etish ehtimoli toʻgʻrisida kamida ikki oy oldin tarmoq kasaba uyushmasi Respublika kengashiga axborot taqdim etish va ishdan ozod etish oqibatlarini yengillashtirishga qaratilgan maslahatli ishlarni amalga oshirish.

**15.** Yuridik shaxslarning tugatilishi va qayta tashkil etilishi natijasida boʻshatib olingan xodimlarning qonuniy huquqlariga rioya etish, ularni qayta oʻqitish, malakasini oshirish va ishga joylashtirishga koʻmaklashish.

**16.** Oliy, kasb-hunar taʼlimi muassasalari bitiruvchilari, Oʻzbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safidan muddatli harbiy xizmatdan qaytgan shaxslar, yoshlar, voyaga yetmagan farzandlari bor ayollar, nogironligi bor shaxslar va ijtimoiy himoyaga muhtoj aholi qatlamlarining boshqa toifalarini ishga joylashtirilishiga har tomonlama koʻmaklashish.

Taʼlim muassasalari bitiruvchilarini mutaxassisligi boʻyicha ishga joylashtirilishi va ish oʻrinlarida qoʻnimliligi taʼminlanishi uchun ish beruvchilarni ragʻbatlantirish mexanizmlarini joriy etish.

**17.** Oʻrta mahsus, kasb-xunar taʼlimi muassasalarining hamda oliy oʻquv yurtlarining tegishli taʼlim muassasalarini tamomlagan kundan eʼtiboran uch yil ichida birinchi bor ishga joylashayotganda dastlabki sinov muddati uch oydan, tashkilotlarning rahbarlari va ularning oʻrinbosarlari, bosh buxgalterlar hamda tashkilotlar alohida boʻlinmalarining rahbarlari uchun esa olti oydan oshmasligi kerak.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim haqiqatda ishda boʻlmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga qoʻshilmaydi.

**18.** Mehnat shartnomasi Mehnat kodeksining 129-moddasida nazarda tutilgan maqsadda xodimlarga dastlabki sinov bilan tuzilishi mumkin.

Dastlabki sinov faqat xodimni ishga qabul qilish chogʻida belgilanishi mumkin. Xodim boshqa ishga oʻtkazilayotganda va boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborilganda dastlabki sinov belgilanishiga yoʻl qoʻyilmaydi.

**19.** Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodim bilan hisob-kitob qilinadi.

Hisob-kitob xodimga Mehnat kodeksining 172-moddasiga muvofiq amalga oshiriladi.

**20.** Xodimni mehnat qilish imkoniyatidan gʻayriqonuniy ravishda mahrum etishning barcha hollarida u olmagan ish haqining oʻrnini unga qoplashi shart. Agar ish haqi quyidagilar natijasida olinmagan boʻlsa, shunday majburiyat yuzaga keladi:

ishga qabul qilish gʻayriqonuniy ravishda rad etilganligi;

xodim gʻayriqonuniy ravishda boshqa ishga oʻtkazilganligi;

xodim ishdan gʻayriqonuniy ravishda chetlashtirilganligi;

xodim bilan mehnat shartnomasi gʻayriqonuniy ravishda bekor qilinganligi;

xodimga mehnat daftarchasi yoxud elektron mehnat daftarchasi koʻchirmasi berilishi ish beruvchi tomonidan kechiktirilganligi;

mehnat nizolarini koʻrib chiqish boʻyicha organning xodimni avvalgi ishiga tiklash toʻgʻrisidagi qarorini oʻz vaqtida bajarmaganligi;

xodimning boshqa ishga kirishiga toʻsqinlik qiladigan, uning shaʼniga, qadr-qimmatiga yoki ishchanlik obroʻsiga putur yetkazadigan maʼlumotlar har qanday usul bilan tarqatilganligi;

qonunlar hamda jamoa shartnomalarida nazarda tutilgan boshqa hollar.

**21.** Mehnat bozorini tahlil qilish asosida “OʻTY” AJda talab yuqori boʻlgan kasblar boʻyicha mutaxassislarni tayyorlash, taʼlim muassasalari bitiruvchilarini oʻz ish oʻrinlarida qoʻnimliligi uchun ish beruvchilar masʼuliyatini oshirish.

Ishlab chiqarish korxonalarida malakali kadrlarga ehtiyoj yuqoriligini inobatga olgan holda dolzarb kasblar (payvandchi, elektromontyor, turli stanoklarni ishlatish boʻyicha mutaxassislar, xizmat koʻrsatish sohasidagi mutaxassislar va h.k.)ga tayyorlash boʻyicha qisqa muddatli innovatsion oʻquv kurslar tarmogʻini kengaytirish va domiy ravishda rivojlantirib borish.

Malaka oshirish boʻyicha “Oʻbekiston temir yoʻllari” AJ ning barcha taʼlim muassasalari oʻquv dasturlariga “Xalqaro va milliy mehnat standartlari” mavzusida taʼlim kurslarini kiritish ishlarini davom ettirish.

Xodimlar, ish beruvchilar rahbarlarining mehnat qonunchiligi boʻyicha huquqiy savodxonligini oshirish.

**22.** Har bir mehnat jamoasida “Ustoz-shogird” tizimini joriy etish. Bunda, taʼlim muassasasini tamomlagandan keyin birinchi marta ishga qabul qilingan xodimga bir yilgacha tajribali xodimni ustoz sifatida biriktirish va “Oʻzbekiston temir yoʻllari” AJning “Ustoz-shogirt” tizimi toʻgʻrisidagi Nizomga asosan ragʻbatlantirib borish.

**23.** Haq toʻlanadigan ishlab chiqarish amaliyoti va haq toʻlanadigan stajirovka Mehnat kodeksining 372-moddasiga muvofiq amalga oshiriladi.

**24.** Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodim vaqtincha boshqa ishga oʻtkazilgan davrda xodimning mehnatiga haq toʻlash bajarayotgan ishiga qarab, biroq avvalgi oʻrtacha oylik ish haqidan kam boʻlmagan miqdorda amalga oshiriladi.

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni boshqa ishga oʻtkazish davrlari bir kalendar yil davomida jami oltmish kalendar kundan oshishi mumkin emas.

**25.** Xodim boshqa joydagi ishga koʻchib oʻtayotganda kompensatsiya toʻlovlari:

Ish beruvchi bilan oldindan kelishuv boʻyicha boshqa joyga ishga koʻchib oʻtgan xodimlarga, shuningdek taqsimot boʻyicha yashash joylaridan tashqarida ish joyi berilgan taʼlim tashkilotlarining bitiruvchilariga quyidagilar kompensatsiya qilinadi:

* xodim va oila aʼzolari (er, xotin, ular bilan birga yashaydigan, ularning qaramogʻida boʻlgan oila aʼzolari) yoʻlkirasining yoʻl chiptalarini olish uchun qilingan haqiqiy xarajatlari miqdoridagi qiymati;
* temir yoʻl yoki avtomobil transportida xodimning oʻziga besh yuz kilogrammgacha va u bilan birga koʻchib oʻtayotgan oila aʼzolariga jami besh yuz kilogrammgacha boʻlgan mol-mulkni koʻchirib oʻtkazish xarajatlari;
* yoʻlda boʻlishning har bir kuniga xizmat safarlari uchun nazarda tutilgan miqdorda sutkalik toʻlovlar;
* agar koʻchib oʻtayotgan xodimning ushbu joyda shaxsiy uy-joyi mavjud boʻlmasa hamda ish beruvchi ushbu xodimga va uning oila aʼzolariga tegishli uy-joy taqdim etmasa, uy-joy ijarasi bilan bogʻliq xarajatlar;
* yangi ish joyi boʻyicha bir oylik tarif stavkasi (maosh) miqdorida bir martalik nafaqa (koʻtarma pul), shuningdek xodim bilan birga koʻchib oʻtayotgan har bir oila aʼzosiga koʻchib oʻtayotgan xodim tarif stavkasining (maoshning) uchdan bir qismi, basharti ushbu oila aʼzolari xodimga alohida uy-joy berilgan kundan eʼtiboran oʻn ikki oy ichida koʻchib oʻtsa.

Agar xodim boshqa joydagi ishga kelmasa, xuddi shuningdek mehnat shartnomasida belgilangan muddatlarda uzrli sababsiz ishga kirishmasa, shuningdek, agar xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi uning tashabbusi bilan yoki ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bogʻliq asoslarga koʻra bekor qilingan boʻlsa, xodim (bitiruvchi) olingan mablagʻni qaytarib berishi shart.

Agar xodim uzrli sababga koʻra (ishning davom etishiga toʻsqinlik qiladigan kasallik, ish joyi joylashgan hududdan tashqarida istiqomat qiluvchi oʻz qaramogʻidagi shaxslarga gʻamxoʻrlik qilish zarurati va boshqalar) ish boshlamagan boʻlsa yoki ish boshlagan kunidan eʼtiboran bir yil oʻtguniga qadar mehnat shartnomasini bekor qilsa, olingan mablagʻlarni ish beruvchiga qaytarishi kerak, bundan yoʻlkira qiymati mustasno.

Jamoa shartnomalarda yoki ish beruvchi tomonidan tasdiqlanadigan kasaba uyushmasi qoʻmitasi bilan kelishilgan holda qabul qilingan ichki hujjatda boshqa joyda ishlash uchun ketayotgan xodimlar uchun toʻlovlarning ushbu kelishuvda nazarda tutilganidan yuqoriroq miqdorlari belgilanishi mumkin.

**26.** Qonunda koʻzda tutilgan hollardan tashqari, xodimni uning roziligisiz va xodim sogʻligʻiga toʻgʻri kelmaydigan boshqa ishga oʻtkazilishi mumkin emas.

**27.** Shtatlar soni qisqartirilganda, nafaqa oldi yoshdagi xodimlarni, nafaqagacha 5 yil va undan kamroq vaqt qolganda, agar ular temir yoʻl transporti tizimida kamida 10 yil ishlagan boʻlsalar, ishga joylashtiriladi.

**28*.*** Shtatlar qisqartirilganda nafaqaga chiqishlari uchun ikki yil va undan kamroq vaqt qolgan xodimlarni boʻshatishga yoʻl qoʻymaslik.

**29.** Xodimlar sonini bajarilayotgan ishlar hajmiga muvofiqlashtirish, tarmoqni isloh etish, texnologik jarayonlarni takomillashtirish munosabati bilan paydo boʻladigan 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).

**30.** Xodimlarni jamoa shartnomasi kuchga kirganidan keyin oʻn kundan kechiktirmay jamoa shartnomasi bilan imzo qoʻydirib tanishtirishi shart.

Mehnat shartnomasini tuzishda ishga qabul qilinayotgan xodimni jamoa shartnomasi bilan imzo qoʻydirib tanishtirishi shart.

**31.** Ishga qabul qilish chogʻida ishga kirayotgan shaxsni oldindan (mehnat shartnomasi imzolanguniga qadar) quyidagilar bilan tanishtirishi shart:

ushbu shaxs qaysi ishni bajarish uchun ishga qabul qilinayotgan boʻlsa, oʻsha ishning mazmuni;

mehnat shartnomasida shart qilib koʻrsatilgan ish bajariladigan mehnat sharoitlari;

ichki mehnat tartibi qoidalari, jamoa shartnomasi, uning mehnat faoliyati bilan bevosita bogʻliq boʻlgan boshqa ichki hujjatlar.

Oʻz kasbiy va ishchanlik sifatlari boʻyicha tegishli ishni bajarish (tegishli lavozimni egallash) uchun zarur boʻlgan malaka talablariga muvofiq keladigan xodimni tanlab olish maqsadida ish beruvchi quyidagilarga haqli:

ishga kirayotgan shaxslar bilan suhbatlar oʻtkazishga;

kasaba uyushmasi qoʻmitasi bilan kelishuvga koʻra ish beruvchi tomonidan tasdiqlanadigan nizom asosida yoxud, agar tanlov asosida saralash va uning tartibi qonunchilikda belgilangan boʻlsa, ishga qabul qilishning tanlovga oid tartibini nazarda tutishga. Ish beruvchilarga amaliy yordam koʻrsatish uchun Oʻzbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi Ishga qabul qilish chogʻida tanlov oʻtkazish toʻgʻrisidagi namunaviy nizomni Ijtimoiy-mehnat masalalari boʻyicha respublika uch tomonlama komissiyasi bilan kelishgan holda tasdiqlaydi. Qonunchilikda ayrim toifadagi xodimlarni ishga qabul qilish uchun tanlovga oid tartib belgilangan hollarda tanlov oʻtkazish shart.

Ishga qabul qilish chogʻida ishga kirayotgan shaxs oldindan (mehnat shartnomasi imzolanguniga qadar):

ish beruvchiga Mehnat Kodeksning 124-moddasi birinchi qismida sanab oʻtilgan, ishga qabul qilish chogʻida talab etiladigan hujjatlarni taqdim etishi;

ish beruvchi tomonidan oʻtkaziladigan suhbatda ishtirok etishi;

ishga qabul qilish chogʻida oʻtkaziladigan tanlovda ishtirok etishi shart.

Ish beruvchi tanlov oʻtkaziladigan sana haqida tegishli ishga (lavozimga) kirayotgan shaxsga kamida bir hafta oldin xabar qiladi.

**32.** Mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasida nazarda tutilgan hollarda xodim mehnat shartnomasida shart qilib koʻrsatilgan mehnat vazifasiga koʻra ishni davom ettirayotganda ish beruvchidan mehnat shartlarini oʻzgartirishni talab qilishga haqlidir.

Xodimning mehnat shartlarini oʻzgartirish haqidagi arizasi u berilgan kundan eʼtiboran uch kundan kechiktirmay ish beruvchi tomonidan koʻrib chiqilishi kerak.

Xodimning mehnat shartlarini oʻzgartirish haqidagi talablarini qanoatlantirish rad etilgan taqdirda, ish beruvchi unga rad etishning sababi toʻgʻrisida yozma shaklda xabar qilishi kerak. Xodimga uning talablarini qanoatlantirishni rad etish sabablarini xabar qilmaslik xodimning mehnat shartlarini oʻzgartirish rad etilganligi ustidan shikoyat qilishi uchun monelik qilmaydi.

**33.** Nogironligi boʻlgan shaxslar mehnatga oid yakka tartibdagi huquqiy munosabatlarda boshqa xodimlar kabi huquqlarga ega, mehnatni muhofaza qilish sohasida, ish vaqti, taʼtillar va boshqa mehnat shart-sharoitlari borasida esa ular oʻzi uchun qonunchilikda, shuningdek mehnat toʻgʻrisidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan qoʻshimcha imtiyozlardan foydalanadi.

Jamoa shartnomasida yoki mehnat shartnomasida belgilanadigan mehnat shart-sharoitlari, shu jumladan ish haqi, ish vaqti va dam olish vaqti rejimi, yillik mehnat taʼtilining davomiyligi qonunchilikda belgilanganidan kam boʻlishi hamda boshqa xodimlarga nisbatan nogironligi boʻlgan shaxslarning holatini yomonlashtirishi yoki ularning huquqlarini cheklashi mumkin emas.

Nogironligi sababli nogironligi boʻlgan shaxs bilan mehnat shartnomasi tuzishni yoki ishda uning yuqori lavozimga koʻtarilishini rad etishga, u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga koʻra bekor qilishga yoʻl qoʻyilmaydi, bundan tibbiy- ijtimoiy ekspert komissiyaning xulosasiga koʻra nogironligi boʻlgan shaxsning sogʻligʻi holati kasbiy vazifalarini bajarishga monelik qiladigan yoxud uning yoki boshqa shaxslarning hayotiga yoki sogʻligʻiga, mehnat xavfsizligiga tahdid soladigan hollar mustasno.

**Ish vaqti va dam olish vaqti:**

**34*.*** Tarmoq xodimlari uchun ish vaqtining normal muddati haftasiga qirq soatdan ortiq boʻlishi mumkin emas.

Ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning yoshi, sogʻligʻining holati, mehnat shartlari, mehnat vazifalarining oʻziga xos xususiyatlari va boshqa holatlar hisobga olingan holda qonunchilikka hamda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, shuningdek mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq mehnatga toʻlanadigan haqni kamaytirmasdan ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi.

Ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi quyidagilarga majburiy tartibda belgilanadi:

oʻn sakkiz yoshga toʻlmagan xodimlarga (Mehnat kodeksning 415-moddasi);

I va II guruh nogironligi boʻlgan xodimlarga (Mehnat kodeks 427-moddasining birinchi qismi);

noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band boʻlgan xodimlarga (Mehnat kodeksning 477-moddasi);

ishi yuqori darajadagi ruhiy, aqliy, asabiy zoʻriqish bilan bogʻliq boʻlgan tibbiyot xodimlariga, pedagoglarga va boshqa toifadagi xodimlarga (Mehnat kodeksning 184-moddasi);

uch yoshgacha boʻlgan bolaning byudjetdan moliyalashtiriladigan tashkilotlarda ishlaydigan ota-onasidan biriga (vasiysiga) (Mehnat kodeks 397-moddasining birinchi qismi).

Smenali rejim asosida ishlaydigan xodimlarga kalendar yili uchun  ish vaqtini jamlab  hisoblash qoʻllaniladi. Bunda ish vaqtini jamlab hisobga olganda amaldagi ish soatlari yillik meʼyoridan oshib ketishi ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi va unga ikki baravar haq toʻlanadi. Ish vaqtini jamlab hisobga olganda ish soatlarining asoslanmagan oshishiga yoʻl qoʻyganlik uchun korxona rahbari shaxsan javobgar boʻladi.

**35*.*** Xodimlarning, ayniqsa, ishlari poyezdlar harakati xavfsizligi bilan bogʻliq boʻlgan xodimlarning ish vaqtidan tashqari ishlashiga yoʻl qoʻyilmaydi. Ushbu toifadagi  xodimlarning smenada 12 soatdan ortiq ishlashiga va smenadan soʻng dam olish vaqtining muddati 12 soatdan kam boʻlishiga yoʻl qoʻyilmaydi.

**36*.*** Bevosita yoʻlovchilarga, yuk tashishga, texnik vositalar va transportning boshqa qurilmalariga  xizmat koʻrsatuvchi alohida xodimlar uchun ish kuni (smenasi) ikki qismga boʻlinadigan (ishda kamida ikki soatdan ortiq tanaffus bilan) ish kuni (smenasi) sifatida joriy etish. Smena ichidagi tanaffus ish vaqtiga kiritilmaydi.

**37.** Agar ishlab chiqarish (ish) sharoitlariga koʻra ish beruvchida ushbu toifadagi xodimlar (shu jumladan noqulay mehnat sharoitlaridagi ishda band boʻlgan xodimlar) uchun belgilangan ish vaqtining kunlik yoki haftalik davomiyligiga rioya etish imkoni boʻlmasa, ish vaqtini jamlab hisobga olishni joriy etishga yoʻl qoʻyiladi.

Basharti hisobga olish davri uchun ish vaqtining davomiyligi ish soatlari normasidan oshmasa, ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy

etilishi mumkin. Bunda hisobga olish davri oʻn ikki oydan, kunlik ishning (smenaning) davomiyligi esa oʻn ikki soatdan oshmasligi kerak.

Ish vaqtini jamlab hisobga olishni qoʻllash tartibi, zarur boʻlgan taqdirda esa hisobga olish davri mobaynida xodimlarga toʻlanadigan ish haqi miqdorini tenglashtirishga qaratilgan chora-tadbirlar jamoa shartnomasida belgilanadi, agar jamoa shartnomasi tuzilmagan boʻlsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qoʻmitasi bilan kelishuvga koʻra aniqlanadi.

Ish vaqtini jamlab hisobga olish ayrim toifadagi xodimlarni ish vaqtidan tashqari ishga jalb etish uchun belgilangan cheklovlarga rioya etilgan holda belgilanadi.

Ish vaqti jamlab hisobga olinadigan xodimlar uchun kasaba uyushma qoʻmitasi bilan kelishilgan holda bir oyga ish jadvali tuziladi va unga amal qilish boshlanishidan eng kamida 3 kun avval koʻrinadigan joyga osib qoʻyiladi. Ish vaqti jamlab hisobga olinadigan xodimlar uchun ish haqini tenglashtirishdagi hisoblash davri – joriy kalendar yili deb belgilanadi.

**38.** Xodimlarga qonunchilikda kafolatlangan taʼtillar berishi; xodimlarga davomiyligi qonunchilikda kafolatlanganidan kam boʻlmagan taʼtillar berilishini taʼminlashi; taʼtillar berish tartibiga rioya etishi; xodimlarga jamoa shartnomasida va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda yoxud mehnat shartnomasida nazarda tutilgan taʼtillar sohasidagi qoʻshimcha huquq va kafolatlarni berishi shart. Barcha xodimlar, shu jumladan oʻrindoshlik asosida ishlaydigan xodimlar har yilgi mehnat taʼtiliga chiqish huquqiga ega.

oʻn sakkiz yoshgacha boʻlgan shaxslarga – oʻttiz kalendar kun; I va II guruh nogironligi boʻlgan xodimlarga – oʻttiz kalendar kun. Davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari xodimlariga davomiyligi yigirma yetti kalendar kun boʻlgan har yilgi asosiy uzaytirilgan taʼtil beriladi, bundan davlat xodimlarining ayrim toifalari uchun qonunda har yilgi asosiy uzaytirilgan taʼtilning uzoqroq davomiyligi belgilangan hollar mustasno. Har yilgi asosiy uzaytirilgan taʼtillar ayrim toifadagi xodimlar uchun ham ular mehnat vazifalarining oʻziga xos jihatlari va xususiyatlariga hamda boshqa holatlarga qarab belgilanadi. Bunday taʼtillar olish huquqiga ega boʻlgan xodimlarning roʻyxati va ushbu taʼtillarning davomiyligi qonunchilikda belgilanadi. Qonunchilikda belgilanganidan tashqari, har yilgi asosiy uzaytirilgan taʼtillar berish, shuningdek har yilgi asosiy uzaytirilgan taʼtilning davomiyligini uning qonunchilik bilan kafolatlangan davomiyligiga nisbatan koʻpaytirish jamoa shartnomasida, ichki hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilishi mumkin. Mehnat taʼtili uchun haq toʻlash kechiktirmasdan, mehnat taʼtili boshlanishidan kamida uch kun oldin amalga oshiriladi.

**39.** Taʼtillar jadvali kalendar yil boshlanguniga qadar ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qoʻmitasi bilan kelishuvga koʻra tasdiqlanadi.

Xodim har yilgi mehnat taʼtili beriladigan vaqt toʻgʻrisida taʼtil boshlanishidan kamida oʻn besh kun oldin xabardor qilinishi kerak.

Ishlaydigan erkaklarga har yilgi mehnat taʼtili ularning xohishiga koʻra xotinining homiladorlik va tugʻish taʼtili davrida beriladi.

Jadvalda belgilangan har yilgi mehnat taʼtilini berish vaqti xodim va ish beruvchi oʻrtasidagi kelishuvga binoan oʻzgartirilishi mumkin, shuningdek, Mehnat kodeksining 229-moddasiga asosan xodimlar har yilgi mehnat taʼtilini uzaytirish yoki boshqa muddatga koʻchirish huquqiga ega.

Har yilgi mehnat taʼtilining turlari quyidagilardan iborat: asosiy mehnat taʼtili (har yilgi asosiy eng kam yoki har yilgi asosiy uzaytirilgan); Mehnat kodeksning 222-moddasida nazarda tutilgan tartibda asosiy eng kam yoki asosiy uzaytirilgan taʼtil bilan jamlab hisoblanadigan qoʻshimcha mehnat taʼtili. Har yilgi asosiy eng kam mehnat taʼtilining davomiyligi yigirma bir kalendar kunni tashkil etadi.

Mehnat taʼtilining barcha kunlari (taʼtil davridagi ish kunlaridan tashqari) uchun xodimning oʻrtacha ish haqi toʻlanadi.

Xodimlarning har yilgi asosiy va qoʻshimcha mehnat taʼtillarining davomiyligi kalendar kunlarda hisoblab chiqariladi. Har yilgi mehnat taʼtili davriga toʻgʻri keladigan ishlanmaydigan bayram kunlari mehnat taʼtillarining davomiyligini belgilashda hisobga olinmaydi. Qonunchilikda nazarda tutilgan hollarda ayrim toifadagi xodimlarga beriladigan har yilgi asosiy va qoʻshimcha mehnat taʼtillarining davomiyligi olti kunlik ish haftasi hisobidan kalendar boʻyicha ish kunlarida hisoblab chiqariladi.

**40*.*** Har yilgi qoʻshimcha taʼtillar: Mehnat kodeksning 220-moddasiga muvofiq bitta tashkilotda yoki tarmoqda koʻp yillik ish stajiga ega boʻlgan xodimlarga; qonunchilikda, jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida, ichki hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan boshqa hollarda berilish sharti bilan.

Xodimga u bitta tashkilotda yoki tarmoqda ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun boʻlgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan koʻp boʻlmagan har yilgi qoʻshimcha mehnat taʼtili beriladi.

Xodimga ish beruvchi tomonidan mehnatga haq toʻlash boʻyicha personal guruh tasdiqlanganda, qoʻshimcha taʼtil kunlarining amaldagi temir yoʻl transportidagi uzluksiz ish staji yoki mutaxassislik boʻyicha ish stajidan kelib chiqib oʻrnatiladi.

Jamoa shartnomalarda, boshqa ichki hujjatlarda yoki mehnat shartnomasida ushbu har yilgi qoʻshimcha mehnat taʼtilini olish huquqini beruvchi ish stajiga boshqa ish beruvchidagi yoxud boshqa tarmoqdagi ish stajini kiritish nazarda tutilishi mumkin.

Ushbu qoʻshimcha taʼtil qonunchilikda oʻziga ish staji uchun har yilgi uzoqroq qoʻshimcha mehnat taʼtillari berilishi nazarda tutilgan ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan tatbiq etilmaydi.

Har yillik asosiy taʼtil olish huquqini beradigan ish stajiga, ikki haftadan koʻp boʻlmagan muddatga ish haqi saqlanmagan taʼtilning vaqti kiradi.

Mehnat kodeksining quyidagi moddalarini eslab qolish va toʻgʻri qoʻllash muhimdir:

[221-moddasi](https://kadrovik.uz/doc?id=705247_o‘zbekiston_respublikasining_mehnat_kodeksi_(o‘zr_28_10_2022_y_o‘rq-798-son_qonuni_bilan_tasdiqlangan)&prodid=1_vse_zakonodatelstvo_uzbekistana#м221)ga muvofiq xodimlarning har yilgi asosiy va qoʻshimcha mehnat taʼtillarining davomiyligi kalendar kunlarda hisoblab chiqariladi.

Har yilgi mehnat taʼtili davriga toʻgʻri keladigan ishlanmaydigan bayram kunlari mehnat taʼtillarining davomiyligini belgilashda hisobga olinmaydi.

Xodimlarga beriladigan har yilgi asosiy va qoʻshimcha mehnat taʼtillarining davomiyligi olti kunlik ish haftasi hisobidan kalendar boʻyicha ish kunlarida hisoblab chiqariladi;

481-moddasiga muvofiq mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band boʻlgan xodimlarga;

483-moddasiga muvofiq noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarida ish bajarayotgan xodimlarga ham taluqli.

**41.** Har yilgi mehnat taʼtilini berish tartibi birinchi ish yili uchun Mehnat kodeksining 227-moddasiga, ikkinchi va keyingi ish yillari uchun 228- moddasiga muvofiq amalga oshiriladi.

**42.** Barcha boʻlinmalarning rahbarlari, mutaxassislari va xizmatchilariga ularning mehnat faoliyati xususiyati va xarakteriga bogʻliq ravishda ikki kalendar kundan toʻrt kalendar kungacha va olti kalendar kundan yetti kalendar kungacha (ish joyi attestatsiyasi boʻyicha), yosh mutaxassislarga 21 kun asosiy taʼtil kunlari va mehnat faoliyati xususiyati va xarakteriga bogʻliq ravishda boʻlgan haq toʻlanadigan 4 kun qoʻshimcha taʼtil beriladi hamda ushbu kelishuvda va Jamoa shartnomalarining alohida ilovasi orqali tasdiqlanadi.

*Masalan: 20 yil mehnat stajiga ega boshqaruv va mutaxassis xodimlar uchun:*

*Mehnat taʼtili 21+8=29 kalendar kundan iborat bulib, undan 21 kuni (asosiy mexnat taʼtili), 8 kun mehnat staji uchun beriladi va tarmoq jamoa kelishuvidagi ilovaga asosan 4 ish kuni miqdorida qoʻshimcha taʼtil kuni taqdim etiladi. Shunda jami mehnat taʼtili kuni 29 kalendar va 4 ish kunidan iborat boʻladi;*

*20 yil mehnat stajiga ega ishchilar uchun:*

*Mehnat taʼtili 21+8=29 kalendar kundan iborat bulib, undan 21 kuni (asosiy mexnat taʼtili), 8 kun mehnat staji uchun beriladi va ish oʻrinlari attestatsiyasiga muvofiq 8 ish kuni miqdorida qoʻshimcha taʼtil kuni taqdim etiladi. Shunda jami mehnat taʼtili kuni 29 kalendar va 8 ish kunidan ibrat boʻlib 38 kalendar kunidan ortiq boʻlmasligi lozim.*

Mehnat kodeksining quyidagi moddalarini eslab qolish va toʻgʻri qoʻllash muhimdir:

[221-moddasi](https://kadrovik.uz/doc?id=705247_o‘zbekiston_respublikasining_mehnat_kodeksi_(o‘zr_28_10_2022_y_o‘rq-798-son_qonuni_bilan_tasdiqlangan)&prodid=1_vse_zakonodatelstvo_uzbekistana#м221)ga muvofiq xodimlarning har yilgi asosiy va qoʻshimcha mehnat taʼtillarining davomiyligi kalendar kunlarda hisoblab chiqariladi.

Har yilgi mehnat taʼtili davriga toʻgʻri keladigan ishlanmaydigan bayram kunlari mehnat taʼtillarining davomiyligini belgilashda hisobga olinmaydi.

Xodimlarga beriladigan har yilgi asosiy va qoʻshimcha mehnat taʼtillarining davomiyligi olti kunlik ish haftasi hisobidan kalendar boʻyicha ish kunlarida hisoblab chiqariladi;

481-moddasiga muvofiq mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band boʻlgan xodimlarga;

483-moddasiga muvofiq noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarida ish bajarayotgan xodimlarga ham taluqli.

**43.** Xodimga ish haqi qisman saqlanadigan taʼtil berilishi mumkin, bunday taʼtil berish imkoniyati nazarda tutilishi va kalendar yil davomidagi eng koʻp davomiyligi jamoa shartnomasida yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, ular mavjud boʻlmaganda esa mehnat shartnomasida belgilanishi mumkin.

Xodimga ish haqi qisman saqlanadigan taʼtil berish va uning davomiyligi toʻgʻrisidagi masala har bir muayyan holda mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga koʻra hal etiladi. Xodimning unga bunday taʼtil berilishiga roziligi ish beruvchiga yozma ariza berish orqali bildiriladi.

Jamoa shartnomasida yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, ular mavjud boʻlmaganda esa mehnat shartnomasida ish beruvchi xodimning iltimosiga koʻra unga ish haqi qisman saqlanadigan taʼtil berishi shart boʻlgan hollar nazarda tutilishi mumkin.

Xodimning qisman saqlanadigan ish haqining miqdori va har yilgi mehnat taʼtilini olish huquqini beradigan ish stajiga ish haqi qisman saqlanadigan taʼtilni qoʻshish yoki qoʻshmaslik toʻgʻrisidagi masala jamoa kelishuvlarida yoxud jamoa shartnomasida yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, ular mavjud boʻlmaganda esa mehnat shartnomasida belgilanadi. Bunda xodimning saqlanib qoladigan ish haqi miqdori qonunchilikda belgilangan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdoridan kam boʻlishi mumkin emas. Agar xodim ish haqi qisman saqlanadigan taʼtilda boʻlgan davrida mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdori oshirilgan boʻlsa, ushbu oshirilishni hisobga olgan holda xodimga tegishli ish haqi miqdori qayta hisob-kitob qilinishi kerak.

**44.** Xodimning xohishiga koʻra ish haqi saqlanmaydigan taʼtil quyidagilarga majburiy tartibda beriladi:

1941 – 1945-yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari boʻyicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga – har yili oʻn toʻrt kalendar kungacha;

I va II guruh nogironligi boʻlgan shaxslarga – har yili oʻn toʻrt kalendar kungacha;

ikki yoshdan uch yoshgacha boʻlgan bolani haqiqatda parvarishlayotgan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga), buvisiga, bobosiga yoki boshqa qarindoshiga;

oʻn ikki yoshga toʻlmagan ikki va undan ortiq nafar bolani yoki oʻn olti yoshga toʻlmagan nogironligi boʻlgan bolani tarbiyalayotgan ota-onasining biriga (ota-onaning oʻrnini bosuvchi shaxsga) – har yili oʻn toʻrt kalendar kungacha;

qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasi shartlarida nazarda tutilgan hollarda boshqa xodimlarga

**45.** Birinchi marta qonuniy nikohdan oʻtgan shtatdagi xodimlarga ish haqi saqlanadigan uch ish kunidan iborat ijtimoiy taʼtil beriladi va Oʻzbekiston Respublikasida oʻrnatilgan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining ikki barobarida bir martalik moddiy yordam koʻrsatiladi.

**46***.* Yaqin qarindoshlari (otasi, onasi, turmush oʻrtogʻining ota-onasi, eri, xotini, bolalari, aka-uka, opa-singlisi) vafoti va dafn etilishi munosabati bilan xodimga haq toʻlanadigan uch kunlik ijtimoiy taʼtil beriladi.

**47.** Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining “Rasmiy sanalarini nishonlash davrida qoʻshimcha ishlanmaydigan kunlarni belgilash va dam olish kunlarini koʻchirish toʻgʻrisida”gi Farmonlariga binoan qoʻshimcha dam olish kunlari evaziga har yilgi mehnat taʼtili kunlari qisqartirilmaydi.

**48.** “Karantinga oid choralar amal qilish davrida xodimlarni masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish grafigida yoki uyda ishlashga vaqtinchalik tartibi toʻgʻrisidagi Nizom”ga asosan masofaviy ish usuli joriy etiladi.

**Mehnatga haq toʻlash, kafolatli toʻlovlar va kompensatsiya toʻlovlari:**

**49.** “Uzoq masofada joylashgan va muhim ahamiyatga ega boʻlgan obyektlarda qurilish-montaj ishlarini amalga oshirishning vaxta usuli toʻgʻrisida Nizom”ga binoan vaxta uslubidagi ish uchun ustamalar toʻlanadi.

Vaxtada ishlash jadvalida nazarda tutilgan, ish beruvchining joylashgan yeridan (yigʻilish punktidan) ish bajariladigan joygacha borish va u yerdan qaytish chogʻida yoʻlda boʻlish vaqti uchun, shuningdek meteorologik sharoitlar yoki transport tashkilotlarining aybi tufayli yoʻlda qolib ketish vaqti uchun xodimga oʻtgan oy uchun hisoblangan ish haqi asosida aniqlanadigan oʻrtacha kunlik stavka miqdoridan kelib chiqqan holda kompensatsiya toʻlanadi.

**50*.*** “OʻTY” AJning asosiy faoliyati bilan bogʻliq boʻlgan xodimlar uchun tarif stavkalari va lavozim maoshlari “OʻTY” AJning xodimlari mehnatiga haq toʻlash shart-sharoitlari toʻgʻrisidagi Nizomga muvofiq oʻrnatiladi.

Oʻzbekiston Respublikasi boʻyicha mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdori oshirilganda, undan, “OʻTY” AJ moliyaviy imkoniyatlarini hisobga olgan holda, lavozim maoshlari (tarif stavkalari) miqdorini va byudjet tashkilotlari va muassasalari uchun belgilangan miqdordan past boʻlmagan tarif setkasini oʻrnatishda foydalaniladi.

“OʻTY” AJning asosiy faoliyati bilan bogʻliq boʻlgan xodimlarning toʻliq tarif setkasi boʻyicha oylik maoshlarining miqdori Oʻzbekiston Respublikasi YATS birinchi razryadi tarif setkasi miqdoridan past boʻlishi mumkin emas.

Mehnat meʼyorlari, tarif setkalari, ishbay baholar kasaba uyushma qoʻmitasi bilan kelishiladi.

Ish haqidan qonunchilikda koʻzda tutilmagan ushlab qolishlarga yoʻl qoʻyilmasligi ustidan davlat va jamoatchilik nazoratini oʻrnatish.

Xoʻjalik hisobidagi tashkilotlarda xodimlar mehnatiga haq toʻlashni tashkil etish uchun asos sifatida Yagona tarif setkasining oshirilgan tarif koeffitsiyentlarini belgilashnijamoa shartnomalari orqali amalga oshirish.

**51.** Mehnatga haq toʻlashning tarif tizimidan tarifsiz tizimlariga oʻtishni Tarmoq kasaba uyushmasi Respublika kengashi yoki uning boʻlinmasi bilan oldindan kelishib olinishini hamda xodimlarning eng muhim samaradorlik koʻrsatkichlari (KPI)ni baholashga boshlangʻich kasaba uyushmasi tashkiloti saylanma organi vakillari jalb etilishini taʼminlash.

**52*.*** “OʻTY” AJning barcha korxona, tashkilot va muassasalarida Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentyabrdagi 743-son qarori bilan tasdiqlangan “Ishlarning ayrim texnologik turlari, ishlab chiqarishlar va  iqtisodiy faoliyat turlari boʻyicha ishchilarning tarif stavkalarini oshirishning tarmoq koeffitsiyentlarini qoʻllash tartibi va ularning miqdorlari toʻgʻrisida Nizom” talablari tadbiq qilinadi.

Shuningdek, koʻchma va qatnash tusidagi ishlar uchun ustamalar belgilanadigan xodimlar kasblari va  lavozimlari roʻyxati hamda ustamalar miqdori ish beruvchilar tomonidan kasaba uyushmasi qoʻmitasi bilan kelishgan holda belgilanadi va jamoa shartnomasida koʻrsatiladi.

**53.** “OʻTY” AJ xodimlarining yangi faoliyat turlari boʻyicha (qishloq xoʻjaligi, xalqaro qurilish, xalqaro foydalanish faoliyatlari) mehnatiga haq toʻlash tizimini kelgusida ham takomillashtirish ishlari davom ettiriladi.

**54*.*** Tarmoqda va hududiy boʻlimlarda ilmiy asoslangan mehnat meʼyorlari uchun sharoitlar yaratish orqali meʼyoriy-huquqiy bazalarni rivojlantirish boʻyicha ishlar davom ettiriladi.

**55.** Oʻzbekiston Respublikasida  mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdori har gal oshirilganda byudjet muassasalariga tenglashtirilgan ijtimoiy sohadagi xodimlarning oylik lavozim maoshlari shu maqsadlar uchun ajratilgan mablagʻlar chegarasida oshiriladi.

**56.** “OʻTY” AJ oʻquv yurtlari, tibbiyot muassasalari va sanatoriy-profilaktoriylari xodimlarining lavozim maoshlariga temir yoʻl transportidagi uzluksiz ish stajlariga bogʻliq ravishda har oyda ustama haq toʻlanadi. Ushbu ustama haq hukumat qarorlari bilan bogʻliq boʻlgan temir yoʻl staji uzilgan xodimlarga ham toʻlanadi.

**57*.***“OʻTY” AJ rahbariyati tomonidan oʻrnatilgan tartibda ustamalar, qoʻshimcha toʻlovlar (tungi vaqtdagi, bayram kunlaridagi ish, ish vaqtidan tashqari ishlaganlik, ishning koʻchma va qatnash xususiyatlari uchun), tabiiy-iqlim va maishiy sharoitlari ogʻir va noqulay boʻlgan joylarda ishlaganlik uchun tuman koeffitsiyentlari (OʻzR VMning 2019-yil 6-sentyabrdagi 743-sonli qarori), shuningdek mukofotlar va ragʻbatlantiruvchi toʻlovlar amalga oshiriladi.

**58.** Xizmat koʻrsatish zonasi kengaytirilganda, bajariladigan ish xajmi oshganda, oʻz asosiy ishi bilan birgalikda vaqtinchalik ishda yoʻq xodimlarning yoki lavozimlarning vazifalarini ham bajarganda yetarli asoslar mavjud boʻlsa va faqat tomonlarning kelishuvi bilan xodimga 30% gacha qoʻshimcha haq toʻlanadi.

**59*.*** Bekatlardagi lokomotiv mashinistlari, poyezd tuzuvchilar va bosh konduktorlarga  bir shaxs sifatida tarif stavkasiga quyidagi miqdorda qoʻshimcha oʻrnatiladi:

yuqori va birinchi toifali bekatlarda     –  25 % gacha;

qolgan bekatlarda                      –  15 % gacha.

**60*.*** Harakatdagi sostavlarni taʼmirlash, shuningdek, yoʻllarni, sunʼiy inshootlarni va boshqa texnik vositalarni joriy saqlash va  taʼmiri bilan band boʻlgan ustalarga  tarif setkasining (oylik maoshlarining) 5 % miqdorida har oylik qoʻshimcha haq belgilanadi.

**61*.*** Malaka toifasiga ega boʻlgan mashinistlarga hamda lokomotivlarni boshqarish guvohnomasi boʻlgan lokomotiv mashinistlari yordamchilariga quyidagi miqdorda oylik ustama haq toʻlanadi (tarif stavkasiga foiz hisobida):

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  | | --- | --- | | Lokomotivlarni boshqarish guvohnomasi boʻlganda | | | 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 boʻlgan lokomotiv mashinisti yordamchisiga | 5 | 10 |

Lokomotiv mashinistlari malakasining darajasi uchun ustama va lokomotivlarni boshqarish guvohnomasi boʻlgani uchun lokomotiv mashinisti yordamchisiga toʻlanadigan ustama haqi tarif stavkasi hisobidan amaldagi ishlagan vaqti uchun hisoblanadi.

**62*.*** Tomonlarning kelishuviga binoan ishga qabul qilish chogʻida ham, keyinchalik ham toʻliqsiz ish kuni yoki toʻliqsiz ish haftasi belgilab qoʻyilishi mumkin. Toʻliqsiz ish vaqti sharti bilan ishlash xodimning yillik asosiy mehnat taʼtilining muddatini, mehnat stajini hisoblashni hamda boshqa mehnat huquqlarini biron bir tarzda cheklashga asos boʻlmaydi va ishlangan vaqtga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda haq toʻlanadi.

**63*.*** Brigadaga rahbarlik qilgani uchun qoʻshimcha haq toʻlanadi:

– 10 ta odamgacha                          –  tarif stavkasidan 10 %

– 11 ta va undan koʻp odamga          –  tarif stavkasidan 15 %

**64*.*** Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, Moliya vazirligi, hamda Oʻzbekiston avtomobil transporti agentligining 2019-yil 22-yanvardagi 2-2019/QQ, 9 va 1/103-son qarori bilan tasdiqlangan (roʻyxat raqami 3130, 2019-yil, 23-yanvar) “Avtomobil transporti haydovchilari mehnatiga haq toʻlashning umumiy shartlari toʻgʻrisidagi Nizom” talablarini tadbiq qilish.

**65*.*** Bajarilgan ish hajmlari va moliyaviy imkoniyatlarni hisobga olgan holda mukofotlash toʻgʻrisidagi tasdiqlangan tegishli Nizomlarga muvofiq xodimlarga har oylik yoki har choraklik mukofotlar toʻlab boriladi.

**66*.***“OʻTY” AJ tarkibida shtatli lavozimda ishlaydigan “Faxriy temiryoʻlchi” nishoni bilan taqdirlangan xodimlarga Oʻzbekiston Respublikasida oʻrnatilgan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 100% da har oylik qoʻshimcha haq toʻlanadi.

“Faxriy temiryoʻlchi” nishoni bilan taqdirlangan xodimlardan davlat va jamiyat boshqaruvining boshqa soha rahbar lavozimlariga tayinlanganda (saylanganda), Oʻzbekiston Respublikasida oʻrnatilgan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 100% da har oylik qoʻshimcha haq toʻlash xodimning oxirgi ishlab ketgan korxona hisobidan amalga oshiriladi.

Shu jumladan, “OʻTY” AJ tarkibidan chiqarilgan yoki faoliyati toʻxtatilgan korxona, tashkilot va muassasalarda ishlayotgan yoki ishlab pensiyaga chiqqan “Faxriy temiryoʻlchi” nishoni bilan taqdirlanganlarga har oylik qoʻshimcha haq toʻlash oxirgi ishlab ketgan korxona hisobidan amalga oshiriladi.

Mazkur bandning 1-xatboshisi bilan belgilangan toʻlovlar boʻyicha harajatlar:

a) fahriy unvonga ega xodimlarning soʻnggi ish joyi hisoblanadigan temir yoʻl 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, “Oʻzbekiston temir yoʻllari” AJ Ishlarni boshqarish direksiyasi harajatlariga olib borilsin.

**67.** “OʻTY” AJ korxonalarining alohida oʻrnak koʻrsatgan xodimlarini Faxriy yorliqlar (Nizom boʻyicha pul mukofotlari bilan birgalikda), sovgʻalar, “OʻTY” AJ boshqaruvi raisining nomidan beriladigan soatlar bilan taqdirlanadi.

**68*.*** Xodimlarga ish haqi toʻlash muddatlari jamoa shartnomasida yoki ichki hujjatda, ular mavjud boʻlmaganda esa mehnat shartnomasida shart qilib koʻrsatilgan muddatlarda belgilanadi va har yarim oyda bir martadan kam boʻlishi mumkin emas. Xodimlarga oylik ish haqi, qoida tariqasida, oʻn olti kundan koʻp boʻlmagan tanaffus bilan ikki qismga boʻlingan holda (boʻnakda va qolgan qismi miqdorida) toʻlanadi. Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan ish haqi oyiga bir marta toʻlanadigan xodimlarning ayrim toifalari belgilanishi mumkin. Ish haqi toʻlanadigan kun dam olish kuniga yoki ishlanmaydigan bayram kuniga toʻgʻri kelib qolganda ish haqi ushbu kunlar arafasida toʻlanadi. Xodimga tegishli boʻlgan ish haqining oʻz vaqtida toʻlanishi va miqdori boshqa toʻlovlarni amalga oshirishga hamda ularning navbatiga bogʻliq qilib qoʻyilmasligi kerak. Ish beruvchi xodimning soʻroviga koʻra uni ish beruvchi tomonidan xodimning ish haqini hisob-kitob qilish chogʻida amalga oshirilgan hisoblashlar va ushlab qolishlar toʻgʻrisida xabardor qilishi shart. Ish beruvchi ish haqini toʻlash kechiktirilganligi uchun xodim oldida Mehnat kodeksning 333-moddasida belgilangan miqdorda moddiy javobgar boʻladi.

**69*.*** Barcha xodimlarga har oyda ish haqi, hisoblangan toʻlovlar va ajratmalar toʻgʻrisida varaqalar yoki elektron xabar berish tizimi orqali maʼlumot beriladi.

**70*.*** Oylik maoshlarni berish muddatlarini buzgan rahbarlarga kasaba uyushma tashkilotlari talabi boʻyicha intizomiy taʼsir choralarni qoʻllash.

Shuningdek, Ish beruvchi tomonidan ish haqini va boshqa toʻlovlarni toʻlash muddati buzilgan taqdirda, ularni toʻlov muddatidan keyingi kundan eʼtiboran to haqiqatda hisob-kitob qilingan kunni oʻz ichiga olgan muddatgacha har bir kechiktirilgan kun uchun Oʻzbekiston Respublikasi Markaziy bankining oʻsha vaqtda amalda boʻlgan qayta moliyalashtirish stavkasidan kelib chiqqan holda foizlar (pulli kompensatsiya) bilan birga toʻlanishini davlat va kasaba uyushmalari mehnat inspeksiyalari tomonidan nazoratga olish.

**71.** Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 31-dekabr “Malakalarni baholash tizimini tubdan takomillashtirish va mehnat bozorini malakali kadrlar bilan taʼminlash chora-tadbirlari toʻgʻrisida”gi PQ-4939-son Qarori asosida kasaba uyushmalari tomonidan xodimlarning mehnat malaka darajasini hisobga olgan holda ish haqi toʻlanilishi ustidan tizimli jamoatchilik nazorati oʻrnatiladi.

**72.** Xodimlarni Oʻzbekiston Respublikasi hududiga xizmat safariga yuborilganda, xizmat xarajatlarni qoplash Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar mahkamasining 2022-yil 02-avgustdagi Oʻzbekiston Respublikasi hududida xizmat safarlari toʻgʻrisidagi 424-sonli nizomga muvofiq amalga oshiriladi.

**73.** Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 280, 281, 286-moddalarining tegishli qismlarida nazarda tutilgan kafolatli toʻlovlar, kafolatli qoʻshimcha toʻlovlar, kompensatsiya toʻlovlaridan tashqari ushbu kelishuvda va jamoa shartnomalari bilan belgilangan boshqa kafolatli toʻlovlarni, kafolatli qoʻshimcha toʻlovlarni, kompensatsiya toʻlovlarini ham toʻlashi shart.

**74.** Sogʻliqni saqlash, sanatoriy-profilaktoriy muassasalari, shuningdek mintaqaviy temir yoʻl uzellari tarkibidagi qishloq xoʻjaligi boʻlinmalari xodimlariga ovqatlanish uchun 490 000 soʻm miqdorida har oylik qoʻshimcha pul toʻlash.

**75.** Jamoa shartnomalariga kiritish orqali sogʻlom turmush tarzi va ommaviy sportni rivojlantirish maqsadida mehnat jamoalarida faoliyat yuritayotgan xodimga “Sport targʻibotchisi” qoʻshimcha vazifasini yuklash va uning lavozim maoshiga ish beruvchi mablagʻlaridan 20 foiz miqdorida ustama belgilash yoʻlga qoʻyiladi.

**76.** "OʻTY" AJ asosiy faoliyat xodimlariga ovqatlanish uchun oyiga 490 ming soʻm miqdorida qoʻshimcha toʻlov "OʻTY" AJning ichki lokal hujjatlarida belgilangan tartibda (nashr etilgan paytda - "OʻTY" AJning 2021-yil 29-yanvardagi 91-N-sonli buyrugʻi) toʻlanadi. "OʻTY" AJning asosiy faoliyati bilan bogʻliq boʻlmagan, yuridik shaxs maqomiga ega korxonalariga oʻzlarining moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqib,"OʻTY" AJning asosiy faoliyati bilan bogʻliq boʻlmagan yordamchi faoliyat yoki xizmatlar koʻrsatishdan olingan mablagʻlar hisobiga shu kabi qoʻshimchani oʻrnatishga haqlidirlar.

**77**. Amaldagi mehnatga haq toʻlash, ish haqi va mehnatni ragʻbatlantirish sohasidagi alohida ichki hujjatlarga muvofiq, "OʻTY" AJning moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda boshqa toʻlovlar amalga oshiriladi.

**78.** Mehnatga haq toʻlash fondining asosiy qismi va qoʻshimcha qismi oʻrtasidagi maqbul nisbatni jamoa shartnomalari vositasida oʻrnatilishi taʼminlanadi.

**79*.*** Ekologik noqulay hududlardagi temiryoʻlchilarning farzandlarini yoz vaqtida sogʻlomlashtirish uchun har yili kamida 100 mln. soʻm ajratiladi.

**80*.*** Yoz paytida bolalarni oromgohlarda sogʻlomlashtirish yoʻllanmalarining xoʻjalik hisobidagi qiymati toʻlovini amalga oshiriladi.

**81*.***Temiryoʻlchilar va ularning farzandlarini sogʻlomlashtirish uchun kasaba uyushmalari Respublika kengashiga belgilangan tartibda va asosli hisob-kitoblarga muvofiq mablagʻ ajratiladi. Ulardan maqsadli foydalanishni taʼminlanadi.

Har yili Kislovodsk va Yalta shaharlaridagi “Oʻzbekiston” sanatoriyalariga 20 ta yoʻllanma uchun belgilangan miqdorda Respublika Kengashiga mablagʻ ajratiladi.

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

**82*.***Sogʻlom va xavfsiz mehnat sharoitlari hamda ishlab chiqarish sharoitlarini Oʻzbekiston Respublikasi “Mehnatni muhofaza qilish toʻgʻrisida”gi Qonun va mehnat muhofazasi sohasidagi amaldagi texnik jihatdan tartibga solishga oid meʼyoriy hujjatlar talablari asosida taʼminlash.

**83*.*** Oʻzbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi Rayosatining 04.04.2017-yildagi №6-44 "s" – sonli qaroriga binoan tasdiqlangan Mehnat muhofazasi boʻyicha tadbirlarni rejalashtirish boʻyicha tavsiyalarga muvofiq “OʻTY” AJ ning barcha tarkibiy boʻlinmalarida har yili Mehnat muhofazasi boʻyicha kelishuvlar (Jamoa shartnomalariga ilova) ishlab chiqilishini taʼminlash. Ishlab chiqilgan kelishuvlarga muvofiq mehnat muhofazasi uchun ajratilgan mablagʻlarning maqsadli ishlatilishining nazorat qilinishini taʼminlash.

**84.** Vazirlar Mahkamasining 2008-yil 12-noyabrdagi 245-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda mehnatni muhofaza qilish jamgʻarmasini tashkil etish va uning mablagʻlaridan foydalanish tartibi toʻgʻrisida”gi Nizomga va 02.03.2009-yilgi “Mehnatni muhofaza qilish jamgʻarmasini tashkil etish toʻgʻrisida” gi 63-N-sonli buyruqqa binoan “OʻTY” AJ ning barcha tarkibiy boʻlinmalarida Mehnatni muhofaza qilish fondini barpo etadi va uni xodimlarning mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash va muhofaza qilishga yoʻnaltirilgan chora-tadbirlarni moliyalashtirishga sarflaydi.

**85*.*** Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 362-moddasi, Oʻzbekiston Respublikasi “Mehnatni muhofaza qilish toʻgʻrisida”gi Qonunning 25-moddasi va kasaba uyushmalari Respublika Kengashi bilan ishlab chiqilgan va tasdiqlangan “Mehnat muhofazasi boʻyicha oʻqitishni tashkil qilish va bilimlarni tekshirish toʻgʻrisida”gi 11.05.2021-yilgi № NBT-312-sonli Nizomga muvofiq “OʻTY” AJ ning barcha tarkibiy boʻlinmalarida mehnat muhofazasi boʻyicha oʻqitishni tashkil qilish va bilimlarni tekshirishni taʼminlash.

**86*.*** Tabiatni muhofaza qilish ishlari kompleks dasturini bajarilishini taʼminlash va yuqori tashkilotlar tomonidan idora tasarrufidagi korxonalarning ekologik pasporti holati ustidan nazoratni amalga oshirish.

**87*.*** Tarmoq xodimlarini sifatli maxsus ish kiyimi, maxsus ish oyoq kiyimi va boshqa shaxsiy himoya vositalari bilan, shuningdek,  kasaba uyushma Respublika Kengashi bilan kelishgan holda “OʻTY” AJ rahbariyati tasdiqlagan meʼyordagi maxsus sut bilan taʼminlash. Zamonaviy maxsus ish kiyimi namunalarini va boshqa shaxsiy himoya vositalarini  joriy etish.

**88***.* Oʻzbekiston Respublikasining “Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sugʻurtalash toʻgʻrisida”gi qonuniga va Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 24.06.2009-yilgi 177 – sonli qaroriga muvofiq ish beruvchi xodimlarni baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan sugʻurta qiladi.

**89*.*** Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 11.02.2005-yilgi 60 – sonli qaroriga muvofiq boquvchisi vafot etganligi munosabati bilan zararni undirish huquqiga ega boʻlgan shaxslarga toʻlanadigan toʻlovlar sugʻurta kompaniyasi tomonidan toʻlanadi. Alohida vaziyatlarda (koʻrib chiqish paytida sugʻurta shartnomasi boʻlmaganda) ish beruvchi vafot etganning kamida oltita oʻrtacha yillik ish haqi miqdori summasida bir martalik beriladigan nafaqa toʻlaydi. Bundan tashqari ish beruvchi koʻmish bilan bogʻliq xarajatlarni toʻlaydi.

**90*.*** 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 toʻlash (korxona va sugʻurta kompaniyasi oʻrtasida shartnoma boʻlmaganda).

Agar ishlab chiqarishda jarohatlanish oqibatida jabrlangan mehnatga layoqatini yoʻqotib, surunkali uch oydan ortiq davolanishda boʻlgan boʻlsa va shundan keyin sogʻayib, nogironlik oʻrnatilmasdan ishga chiqsa, unga mehnatga layoqatsizligi davrida haq toʻlashdan tashqari uch oylik ish haqi miqdorida nafaqa toʻlanadi (korxona va sugʻurta kompaniyasi oʻrtasida shartnoma boʻlmaganda).

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

**92.** Oʻzbekiston Respublikasida mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdori har safar oshirilganda ishlab chiqarishda jabrlanganga, shuningdek, boquvchisini yoʻqotganlarga yetkazilgan zararni qoplash miqdorini mutanosib ravishda oshirish.

**93***.* Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 366-moddasiga muvofiq “OʻTY” AJ ning barcha tarkibiy boʻlinmalarida ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimning sogʻligiga yetkazilgan ziyonlarni ish beruvchi tomonidan oʻz vaqtida tekshirish va hisobga olib borish shart, ishlab chiqarish bilan bogʻliq baxtsiz hodisalar yuz berganida Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 06.06.1997-yilgi 286-sonli va Oʻzbekiston 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 toʻgʻrisida”gi Nizom talablariga muvofiq tashkil qilish.

**94.** 1,2,3- sonli roʻyxat boʻyicha (OʻzR AV da 03.01.2013-yil 2409 - sonli raqami bilan roʻyxatdan oʻtkazilgan) kasblari imtiyozli pensiya taʼminoti olishga asos boʻladigan temiryoʻlchilarning ish oʻrinlarini attestatsiya qilishni davom ettirish, ular pensiyaga chiqadigan paytda hujjatlarni tasdiqlash va Oʻzbekiston Respublikasi Moliya vazirligi huzuridagi byudjetdan tashqari Pensiya jamgʻarmasining tuman (shahar) boʻlimlariga yuborish.

**95.** Binokor, Toshkoʻra bekatlarining barcha xodimlari uchun ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligini oʻrnatish (36 soatlik ish haftasi) va korxona mablagʻi hisobidan ularni issiq ovqat bilan taʼminlash.

**96*.*** Oʻzbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish toʻgʻrisida”gi yangi tahrirdagi Qonunining 31-moddasi talablariga asosan, kasaba uyushma vakilining ishlab chiqarish obyektlarini va ishlab chiqarish vositalarini sinash hamda foydalanishga qabul qilish boʻyicha komissiyalar ishida mustaqil ekspert sifatida ishtirok etishi, tibbiy mehnat ekspert komissiyasi (TMEK) majlislarida ishtirok etishini taʼminlash.

**97*.*** Aholi oʻrtasida mehnat muhofazasining ahamiyatini shakllantirish maqsadida ommaviy axborot vositalari orqali bu borada keng koʻlamli tushuntirish ishlarini olib borish.

**98.** Tarmoq korxonalarida “yashil ish oʻrinlari”, yaʼni munosib mehnat sharoitlariga ega ish oʻrinlari tashkil etish**.**

**99.** Mehnat muhofazasi va xavfsizligi boʻyicha jamoatchilik nazoratini tashkil etish yuzasidan oʻtkaziladigan Respublika koʻrik-tanlovlarida ishtirok etish**.**

**100.** Mehnatni muhofaza qilish boʻyicha vakil etilgan shaxsga oʻz zimmasiga yuklatilgan vazifalarni bajarishi uchun har haftada kamida ikki soat ish vaqti ajratiladi va bu vaqt uchun ish joyi (lavozimi) boʻyicha oʻrtacha oylik ish haqi saqlanadi.

Ish beruvchi, kasaba uyushma qoʻmitasi taqdimnomasi bilan faol va alohida oʻrnak koʻrsatgan mehnatni muhofaza qilish boʻyicha vakillarni ragʻbatlantirib boradi.

**101.** Xalqaro mehnat tashkilotining mehnat xavfsizligi va gigiyenasiga koʻmaklashish asoslari toʻgʻrisidagi 187-sonli Konvensiyasiga talablariga rioya etish.

**102.** Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi tizimini joriy etish, uning faoliyat koʻrsatishi va rivojlanishini taʼminlashda ishtirok etish.

**103.** Ijtimoiy-mehnat masalalari boʻyicha ikki tomonlama komissiyalar tarkibida tuziladigan mehnat muhofazasi va xavfsizligi boʻyicha ishchi guruhlar faoliyatini tashkilotlarda mehnat sharoitlarini yaxshilashga va  xavfsizligini taʼminlashga yoʻnaltirish.

**104.** Ijtimoiy-mehnat masalalari boʻyicha ikki tomonlama komissiyasining vakolati doirasida davlat va  jamoatchilik nazoratini amalga oshirishda quyidagilarga eʼtibor qaratish:

tashkilot rahbarlari va boshqa mansabdor shaxslaridan mehnat sharoitlari va  xavfsizligi, shuningdek, ishlab chiqarish bilan bogʻliq barcha baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklari toʻgʻrisida toʻliq axborot olinishi;

korxona, tashkilot va muassasalarda mehnat xavfsizligi va gigiyenasi boʻyicha tadbirlarning moliyalashtirilishi;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan davlat tomonidan majburiy ijtimoiy sugʻurta qilinishini, shuningdek ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sugʻurta qilish tizimini taʼminlanishi;

ish oʻrinlarida mehnat sharoitlarining holati, ayniqsa zararli ishlab chiqarish omillari va xavfli ishlab chiqarish omillari yuzasidan nazorat amalga oshirilishi;

xodimlarga imtiyozlar va kompensatsiyalar belgilanadigan, imtiyozli shartlarda pensiyaga chiqish huquqi beriladigan, nogironligi bor shaxslar band boʻlgan zararli, xavfli va boshqacha mehnat sharoitlariga ega ish oʻrinlarida qonun hujjatlarida belgilangan tartibda ish oʻrinlarining mehnat sharoitlari boʻyicha attestatsiyadan oʻtkazilishi;

dastlabki tarzda (ishga kirayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy koʻriklar belgilangan tartibda oʻtkazilishi;

ish beruvchilarning jamoa shartnomalarida mehnat xavfsizligi va  gigiyenasi holati yuzasidan koʻzda tutilgan majburiyatlarini bajarishini oʻrganish;

xodimlarga qonun hujjatlarida belgilangan imtiyozlar va  kompensatsiyalarni berilishi, hamda ularga mehnatni muhofaza qilish boʻyicha yoʻl-yoʻriqlar berilgani, mehnatni muhofaza qilish masalalari boʻyicha oʻquvdan va malaka oshirishdan oʻtganligi;

xodimlar belgilangan normalar boʻyicha sut, davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazlangan tuzli suv, shaxsiy himoya hamda gigiyena vositalari bilan taʼminlanishi, shuningdek jamoaviy himoya vositalari qoʻllanilishi holati;

ishlab chiqarish obyektlari va ishlab chiqarish vositalarini sinash va  foydalanish uchun qabul qilish komissiyalari ishida hamda tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasi majlislarida mustaqil ekspert sifatida ishtirok etilishi;

mehnat xavfsizligi va gigiyenasi boʻyicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlarni va normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini ishlab chiqishda ishtirok etish natijadorligi;

ishlab chiqarishda mehnat xavfsizligi va gigiyenasi talablarining buzilishi va  baxtsiz hodisalarni yashirganlikda aybdor shaxslarni javobgarlikka tortish toʻgʻrisida vakolatli organlarga murojaat qilinishi;

mehnat xavfsizligi va gigiyenasi boʻyicha vakolatli vakillarni saylash, oʻqitish, va  ularni malakasini doimiy ravishda oshirib borish, hamda jamoa shartnomalari va  kelishuvlariga ular oʻz faoliyatini samarali amalga oshirishi uchun qulay sharoitlarni yaratish majburiyatini kiritilishi.

**105.** Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi boʻyicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlarni qayta koʻrib chiqish hamda ularni xalqaro standartlarga muvofiq ishlab chiqish va joriy etish dasturini tasdiqlash, uni oʻz vaqtida va sifatli amalga oshirish boʻyicha ishlarni muvofiqlashtirilishini taʼminlash.

**106.** Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi masalalarining muhim oʻrin tutishi haqida jamoat fikrini shakllantirish boʻyicha ommaviy axborot vositalari orqali keng tushuntirish ishlarini olib borish.

**107.** Har yili 28-aprel “Butunjahon mehnatni muhofaza qilish kuni”ga bagʻishlab barcha tashkilotlarda nishonlanishini tashkil etish.

**108.** 2030-yilgacha boʻlgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni amalga oshirish ishlarida ishtirok etish, munosib mehnat maqsadiga yetishda sogʻlom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratilishi uchun tizimli chora-tadbirlar ijrosini taʼminlash.

**109.** Davlat va xoʻjalik boshqaruvi organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari tomonidan ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalarni oldini olish yuzasidan chora-tadbirlar ishlab chiqilishi va ijro etilishi boʻyicha jamoatchilik nazoratini olib borish.

**110.** Mehnat xavfsizligi va gigiyenasiga oid xorijiy tajribani oʻrganish, malaka oshirish uchun rivojlangan davlatlarga xizmat safarlariga borish hamda tizimli ishlarni tashkil qilish.

**111.** Davlat va xoʻjalik boshqaruvi organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari tomonidan ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalarni oldini olish yuzasidan chora-tadbirlar ishlab chiqilishi va ijro etilishi boʻyicha jamoatchilik nazoratini olib borish.

**Ijtimoiy sugʻurta. Ijtimoiy imtiyoz va kafolatlar:**

**112.** Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2016-yil 28-dekabrdagi "Keksalar va nogironlarni davlat tomonidan qoʻllab-quvvatlash tizimini yanada takomillashtirishga doir qoʻshimcha chora-tadbirlar toʻgʻrisidaʻgi PQ-2705-sonli Qarorini hamda Oʻzbekiston Respublikasining 2020-yil 15-oktyabrdagi №OʻRQ-641-sonli raqam bilan roʻyxatga olingan “Nogironligi boʻlgan shaxslarning huquqlari toʻgʻrisida”gi Oʻzbekiston Respublikasi Qonunini amalga oshirishga har tomonlama koʻmaklashish.

“OʻTY” AJ korxona, tashkilot va muassasalarda jamoa shartnomalari orqali nogiron farzandini tarbiyalayotgan ota yoki onaga nogironlar kuni munosabati bilan Oʻzbekiston Respublikasida oʻrnatilgan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 1 barobarida moddiy yordam koʻrsatish.

**113.** “OʻTY” AJning barcha boʻlinmalari va korxonalari rahbarlari shtatda ishlovchi barcha xodimlarga arizalariga binoan yilda bir marta “OʻTY” AJning xodimlari mehnatga haq toʻlash shartlari toʻgʻrisidagi Nizomga muvofiq oʻrnatilgan uzluksiz ish stajiga bogʻliq ravishda qishloq xoʻjaligi mahsulotlarini sotib olish uchun shu maqsadda  ajratilgan mablagʻlar chegarasida quyidagicha moddiy yordam koʻrsatish:

10 yilgacha      – 30 % lavozim maoshidan (tarif setkasidan);

10 yildan 20 yilgacha  – 50 % lavozim maoshidan (tarif setkasidan);

20 yildan ortiq – 70% lavozim maoshidan (tarif setkasidan).

Rahbar tomonidan xodimga shaxsiy mehnatga haq toʻlash guruhi belgilanganda  moddiy yordam miqdori uning temir yoʻl transporti yoki mutaxassisligi boʻyicha amalda ishlagan uzluksiz ish stajiga qarab belgilanadi.

**114*.*** Pensioner-temiryoʻlchilarga ular tomonidan yashash davlati oʻzgartirilganda ularni hisobga qoʻyish va ularga temir yoʻl transportidagi jami ish stajini hisobga olgan holda tarmoq ijtimoiy-ahamiyatli imtiyozlarni taqdim etish.

**115*.*** “OʻTY” AJtarkibidan pensiyaga chiqqan,  temir yoʻl transportida quyidagicha ish stajiga ega boʻlgan pensionerlarga:

ayollarga    – 15 yildan kam boʻlmasa;

erkaklarga  –20 yildan kam boʻlmasa;

shuningdek, 1 va 2- guruh nogironlariga

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

**116*.*** Ishlayotgan xodim yoki uning bevosita yaqin qarindoshlari vafot etganda (onasi, otasi, eri, xotini,bolalari) dafn marosimini amalga oshirayotgan shaxsga Oʻzbekiston Respublikasida oʻrnatilgan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorinining 8 barobarida moddiy yodam koʻrsatish.

Bunda “OʻTY” AJda bir oilada ikki yoki undan ortiq shaxs bunday moddiy yordam olish huquqiga ega boʻlgan taqdirda, ulardan bittasiga vafot etganligini tasdiqlovchi hujjatlar (oʻlim haqida guvohnoma) taqdim etilgan kundan boshlab uch oy davomida toʻlovni amalga oshirish.

**117*.*** Birinchi marta sil (tuberkulyoz) kassaliklari turlari, saraton kassaliklari, jigar sirrozi, murakkab jaroxlik amaliyotlari orqali – yurak, buyrakdagi jarroxlik operatsiyalari orqali, koʻksartroz, glaukoma, leykoz (nogironlik guruxini olgan), kasallangan xodimlarga Oʻzbekiston Respublikasida oʻrnatilgan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 6 barobarida yilda bir marta moddiy yordam koʻrsatish.

**118*.*** “Faxriy temiryoʻlchi” koʻkrak nishoni bilan taqdirlangan, “OʻTY” AJ ning tarkibiy boʻlimlaridan, shuningdek, sobiq Oʻrta Osiyo temir yoʻl tarkibiy boʻlimlaridan pensiyaga chiqqan ishlamaydigan nafaqaxoʻrlarning nafaqalariga Oʻzbekiston Respublikasida oʻrnatilgan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 100 % da har oyda qoʻshimcha toʻlash.

Belgilansinki, ushbu band 1 xatboshida nazarda tutilgan qoʻshimcha haqlarni toʻlash:

a) pensioner ishlagan oxirgi korxona tomonidan;

b) korxona (tashkilot, muassasa) qayta tashkil etilgan taqdirda, qayta tashkil etilgan korxona tomonidn (tashkilot, muassasa);

v) korxona tugatilgan taqdirda “Oʻzbekiston temir yoʻllari” AJ Ishlarni boshqarish direksiyasi hisobidan amalga oshiriladi.

**119.** “OʻTY” AJ korxonalarida yoki boʻlinmalarida uzluksiz kamida 10 yil ishlab nafaqaga chiqib ketgan va qayta tashkil etish (“OʻTY” AJ tarkibidan chiqib ketish), korxona (tashkilot, muassasa) qayta tashkil etish natijasida va korxona tugatilgan taqdirda qisqartirilgan yoki nafaqaga chiqqan xodimlar uchun mehnat daftarchasini taqdim etganidan keyin ushbu tarmoq jamoa kelishuvida va boshqa lokal hujjatlarda nazarda tutilgan ijtimoiy imtiyozlarni (ushbu tarmoq jamoa kelishuvining quyidagi bandlarini: 115, 118, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 128), shu jumladan jamiyat tibbiyot muassasalaridan bepul foydalanish imtiyozini saqlab qolish.

Belgilansinki, ushbu band 1 xatboshida nazarda tutilgan imtiyozlar boʻyicha toʻlovlar:

a) pensioner ishlagan oxirgi korxona tomonidan;

b) korxona (tashkilot, muassasa) qayta tashkil etilgan taqdirda, qayta tashkil etilgan korxona tomonidan (tashkilot, muassasa);

v) korxona tugatilgan taqdirda “Oʻzbekiston temir yoʻllari” AJ Ishlarni boshqarish direksiyasi hisobidan amalga oshiriladi.

**120*.*** Ish beruvchining va kasaba uyushmasining taqdimoti bilan:

50 yosh, 55 (faqat ayollar), 60yoshlik yubiley sanasiga yetgan va yubiley yoshigacha 10 yildan kam boʻlmagan uzluksiz ish stajiga ega boʻlgan barcha shtat xodimlarini Oʻzbekiston Respublikasida oʻrnatilgan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 2 barobarida  pul mukofoti bilan mukofotlash***;***

10 yildan kam boʻlmagan uzluksiz ish stajiga ega boʻlib, “OʻTY” AJ boʻlinmalaridan pensiyaga ketgan va 60, 70, 80, 90 va 100-yillik yubiley sanasiga yetgan barcha pensionerlarga Oʻzbekiston Respublikasida oʻrnatilgan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 2 barobarida  moddiy yordam koʻrsatish;

**121*.*** Ishlamaydigan pensionerlarga pensiyaga chiqqunga qadar “OʻTY” AJda temir yoʻl transportidagi umumiy ish stajiga ega boʻlganlarida:

ayollarga – 15 yildan kam boʻlmasa;

erkaklarga – 20 yildan kam boʻlmasa;

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

**122***.* “OʻTY” AJ ning tabiiy ofatdan (yongʻin, suv bosish va boshqa favqulodda hodisalardan) zarar koʻrgan xodimlariga va yolgʻiz pensionerlarga kasaba qoʻmitasi, mahalla tomonidan tasdiqlangan baholash dalolatnomasiga muvofiq, lekin Oʻzbekiston Respublikasida oʻrnatilgan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdori 40 barobaridan koʻp boʻlmagan bir martalik moddiy yordam koʻrsatish.

**123*.*** “OʻTY” AJ davolash-profilaktika muassasalari xizmatidan foydalanuvchi korxonalar roʻyxati, ularda davolanish va ovqat  bilan taʼminlash tartibi qonunchilikda oʻrnatilgan tartibda tasdiqlangan Nizomga muvofiq amalga oshiriladi.

**124*.*** Yolgʻiz pensionerlarga, ishlab chiqarishda mayib boʻlgan barcha guruh nogironlariga, ishlab chiqarishda xizmat vazifalarini bajarishda vafot etganlarning oila  aʼzolariga, agar yashash joyi pechka bilan isitilsa, maishiy yoqilgʻi (koʻmir) sotib olishlari uchun Oʻzbekiston Respublikasida oʻrnatilgan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 1,5 barobarida bir martalik moddiy yordam koʻrsatish.

**125*.*** 10 yil va undan koʻp muddatda temir yoʻl transportida ishlagan, “OʻTY” AJ korxonalari, tashkilotlari va muassasalaridan pensiyaga ketgan pensionerlar vafot etganda, dafn marosimini amalga oshirayotgan shaxsga Oʻzbekiston Respublikasida oʻrnatilgan eng kam pensiyaning besh barobaridan kam boʻlmagan miqdorda bir martalik moddiy yordam koʻrsatish, yolgʻiz pensionerlarga esa – ular pensiyaga ketgan korxonalar, tashkilotlar va muassasalar hisobidan barcha xarajatlarni qoplash.

**126*.*** Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlikda korxona mablagʻi hisobidan quyidagi toʻlovni amalga oshirish:

– Ikkinchi jahon urushi qatnashchilari boʻlgan xodimlarga, baynalmilal jangchilarga va ularga tenglashtirilgan shaxslarga, qaramogʻida 16 yoshga (oʻquvchi boʻlsa 18 yoshga) toʻlmagan uch va undan ortiq bolalari boʻlgan xodimlarga,  Chernobil AES oqibatlarini bartaraf etishda ishtirok etgan xodimlarga, Chernobil AES dagi avariya natijasida radioaktiv zararlangan zonalardan evakuatsiya qilingan va koʻchirilgan xodimlarga, qon ishlab chiqarish organlari (oʻtkir leykoz), qalqonsimon bezlar (adenomalar, rak) va xavfli oʻsimtalar bilan ogʻriganlarga, atom poligonlarida va radiatsion-atom obyektlarida harbiy xizmatni oʻtaganlarga, hamda ishdagi shikastlanish (mast xolda jarohatlangan xodimlardan tashqari) va kasb kasalligida vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlikda – toʻliq oylik ish haqidan kam boʻlmagan miqdorda;

– ijtimoiy ahamiyatga ega boʻlgan kasallik bilan hisobda turgan xodimlarga, umumiy ish stajining davomiyligiga bogʻliq ravishda – oylik ish haqining 60 dan 100 foizigacha boʻlgan miqdorda;

– qolgan hollarda umumiy ish stajiga bogʻliq ravishda – oylik ish haqining 60 dan 80 foizigacha boʻlgan miqdorda.

**127.** Temir yoʻl transportida pensiyaga chiqishdan oldin 10 yil va undan ortiq uzluksiz ishlab, “Oʻzbekiston temir yoʻllari” AJ korxona, tashkilot va muassasalaridan pensiyaga chiqqan ishlamaydigan pensionerlarga (mehnat aloqalari boʻlmagan holda), hamda 1 va 2 guruh nogironligi boʻlganlarga Oʻzbekiston Respublikasida belgilangan yosh boʻyicha pensiyaning eng kam miqdorida yilda bir marta moddiy yordam koʻrsatiladi.

**128.** Temir yoʻl transporti sohasida kamida 25 yil ishlagan xodimlar va pensionerlar, ish stajidan qatʼiy nazar 1 va 2-guruh nogironlari, shuningdek, “Faxriy temiryoʻlchi” nishoniga sazovor boʻlganlarga “Oʻzbekiston temir yoʻllari” AJning davolash muassasalarida yoki tyegishli davolash muassasida protez tayyorlash imkoniyati boʻlmagan taqdirda toʻlov qaydnomasiga muvofiq boshqa mahalliy tish davolash muassasalarida zanglamaydigan metalldan yoki plastmassadan yechiladigan va yechilmaydigan tish protezlarini mazkur shaxslar ishlayotgan yoki pensiyaga chiqishdan oldin ishlagan korxonalari hisobidan Oʻzbekiston Respublikasida oʻrnatilgan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 2 barobaridan oshmagan xolda qoʻyib berilishi taʼminlanadi.

**129.** Yolgʻiz keksalar, pensionerlar, nogironlar, imkoniyati cheklangan bolalar, kam taʼminlangan va koʻp bolali oilalarga moddiy yordam koʻrsatish uchun har yili “Navroʻz” va “Mustaqillik” bayramlari arafasida maqsadli umumxalq xayriya hasharlarida ishtirok etish.

**130.** Ishdan boʻshatish nafaqasi xodim bilan mehnat shartnomasi alohida asoslarga koʻra bekor qilinganda xodimning ishdan mahrum boʻlishi oqibatlarini yumshatish maqsadida amalga oshiriladigan, qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan bir yoʻla beriladigan pulli toʻlovdir.

Mehnat shartnomasi bekor qilinganda Mehnat qodeksida nazarda tutilgan hollarda ishdan boʻshatish nafaqasi toʻlanadi.

Ishdan boʻshatish nafaqasining miqdori mazkur ish beruvchidagi ish stajiga bogʻliq boʻladi va u:

uch yilgacha ish stajiga ega boʻlgan xodimlar uchun – oʻrtacha oylik ish haqining ellik foizidan;

uch yildan besh yilgacha ish stajiga ega boʻlgan xodimlar uchun – oʻrtacha oylik ish haqining yetmish besh foizidan;

besh yildan oʻn yilgacha ish stajiga ega boʻlgan xodimlar uchun – oʻrtacha oylik ish haqining yuz foizidan;

oʻn yildan oʻn besh yilgacha ish stajiga ega boʻlgan xodimlar uchun – oʻrtacha oylik ish haqining bir yuz ellik foizidan;

oʻn besh yildan ortiq ish stajiga ega boʻlgan xodimlar uchun – oʻrtacha oylik ish haqining ikki yuz foizidan kam boʻlishi mumkin emas.

Jamoa shartnomasida, ichki hujjatlarda, mehnat shartnomasida xodimlarga ish beruvchining mablagʻlari hisobidan ishdan boʻshatish nafaqasini toʻlash chogʻida qoʻshimcha kafolatlar belgilanishi mumkin.

Xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bogʻliq boʻlgan asoslarga koʻra xodimlar bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan taqdirda jamoa shartnomalarida, ichki hujjatlarda, mehnat shartnomasida yoxud ish beruvchining, yuridik shaxs vakolatli organlarining, tashkilot mulkdorining yoki mulkdorlar tomonidan vakolat berilgan shaxslarning qarorlarida xodimlarga ishdan boʻshatish nafaqalarini, kompensatsiyalarni toʻlash va (yoki) ularga har qanday shaklda biror-bir boshqa toʻlovlarni tayinlash nazarda tutilishi mumkin emas.

**131.** Yoshga doir pensiyaga chiqishi yoki umrbod nogiron boʻlib qolishi (mehnatda jarohatlanish oqibatida nogironlikdan tashqari) munosabati bilan jamiyat xodimlari hamda yoshidan qatʼiy nazar ishlovchi pensiyanerlar bilan tuzilgan mehnat sharnomasi birinchi marta bekor qilinayotganda ularga temir yoʻl transportidagi uzluksiz ish stajiga bogʻliq ravishda quyidagi miqdorlarda bir martalik moddiy yordam qoʻrsatish

10 yildan 15 yilgacha   – lavozim maoshining 2 barobari miqdorida

15 yildan 20 yilgacha   –  lavozim maoshining 3 barobari miqdorida

20 yildan ortiq         – lavozim maoshining 4 barobari miqdorida.

**132.** Masofadan turib ishlash. Masofadan turib ishlovchi xodimlarning mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solish va tadbiq etish.

**133.** Jamoaviy muzokaralarda, jamoa shartnomasi loyihasini tayyorlashda ishtirok etadigan shaxslar asosiy ishidan taraflarning kelishuvi bilan belgilanadigan muddatga, oʻrtacha ish haqi saqlangan holda ozod etiladi.

Jamoaviy muzokaralarda ishtirok etish bilan bogʻliq boʻlgan barcha xarajatlar mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan tartibda kompensatsiya qilinadi. Agar jamoa shartnomasida boshqacha qoida nazarda tutilmagan boʻlmasa, olimlar, ekspertlar va mutaxassislarning xizmatlariga haq toʻlash taklif qiluvchi taraf tomonidan amalga oshiriladi.

Jamoaviy muzokaralarda ishtirok etadigan xodimlarning vakillari bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan ushbu muzokaralar olib borilayotgan davrda bekor qilishga, shuningdek ularga nisbatan intizomiy jazo qoʻllashga yoki ularni boshqa ishga oʻtkazishga ularning vakillik qilishiga vakolat bergan organning oldindan roziligini olmasdan yoʻl qoʻyilmaydi.

**Ayollar mehnatini tartibga solish, qoʻshimcha imtiyoz va kafolatlar:**

**134*.***Ayollarga imtiyozlar berish, ularni maʼnaviy va moddiy qoʻllab-quvvatlash, shu jumladan:

Tomonlar Oʻzbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida koʻzda tutilgan **barcha** kafolatlarga rioya etish va imtiyozlarni berish majburiyatini oladilar:

Shuningdek, tomonlar Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, Oʻzbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi, Oʻzbekiston Ish beruvchilari konfederatsiyasi oʻrtasida ijtimoiy-iqtisodiy masalalar boʻyicha 2023-2025-yillarga moʻljallangan Bosh jamoa kelishuvida koʻzda tutilgan kafolatlarga rioya etish va imtiyozlarni berish majburiyatini oladilar:

**135*.*** Homiladorlik va tugʻish taʼtili Ayolga tugʻruqqacha yetmish kalendar kun hamda tugʻruqdan keyin ellik olti kalendar kun (tugʻish qiyin kechgan yoxud ikki yoki undan ortiq bola tugʻilgan taqdirda yetmish kalendar kun) homiladorlik va tugʻish taʼtili berilib, qonunchilikda belgilangan, lekin oʻrtacha oylik ish haqining yetmish besh foizidan kam boʻlmagan miqdorda nafaqa toʻlanadi. Homiladorlik va tugʻish taʼtili ayolga jamlangan holda hisoblab chiqarilib, tugʻruqqacha haqiqatda foydalanilgan kunlar sonidan qatʼi nazar, toʻliq beriladi. Homiladorlik va tugʻish nafaqasini tayinlash hamda toʻlash tartibi Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadi.

**136*.*** Ayollarga bolalari 2 yoshga toʻlgunicha parvarishlashlari uchun Oʻzbekiston Respublikasida belgilangan miqdorda nafaqa toʻlash.

**137*.*** Ayollarga malakalarini oshirishlari va qoʻshimcha taʼlim olishlari uchun imkoniyat yaratish.

**138.** Homilador ayollarni tibbiy koʻrikdan oʻtishlari uchun, agar bunday koʻrik ishdan tashqari vaqtda oʻtkazishning imkoni boʻlmaganda, ularni ish haqi saqlangan holda ishdan ozod qilish.

**139*.*** 3 yoshgacha bolasi bor ayollarga ish haqini kamaytirmagan holda 1 soatga qisqartirilgan ish vaqti joriy qilish.

**140.** Homilador ayollarning “OʻTY” AJ tibbiy muassasalarida foyda hisobiga bepul davolanishlarini oʻtkazish.

**141*.***Ikki yoshga toʻlmagan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga), ularning arizasiga asosan, dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari bolani ovqatlantirish uchun qoʻshimcha tanaffuslar beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda, har biri oʻttiz minutdan kam boʻlmagan davomiylikda beriladi.

Ikki yoshga toʻlmagan ikki yoki undan ortiq nafar farzandi boʻlgan taqdirda, tanaffusning davomiyligi kamida bir soat qilib belgilanadi. Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va oʻrtacha ish haqi boʻyicha haq toʻlanadi.

Ikki yoshga toʻlmagan bola otasining yoki onasining (vasiysining) xohishiga koʻra bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusga qoʻshib berilishi yoxud ish kunining (smenaning) tegishincha qisqartirilgan holda boshiga yoki oxiriga koʻchirilishi, shu jumladan jamlangan holda koʻchirilishi mumkin.

Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar faqat ota-onadan biri bolani parvarishlash taʼtilida boʻlmagan va bunday tanaffuslardan foydalanmayotgan taqdirda beriladi. (Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 407-moddasi va XMT 103 – sonli Konvensiyasi).

**142*.*** Bolasi 2 yoshga toʻlgunicha parvarishlash taʼtillarining vaqti, keyingi haq toʻlanadigan yillik taʼtil olish huquqini beradigan ish stajiga qoʻshiladi.

**143*.*** Kasaba uyushmalari RK ayollar mehnat sharoitlarini yaxshilash, “OʻTY” AJ ning ayollar mehnat sharoitlarini yaxshilash va mehnatini muhofaza qilishga qaratilgan ijtimoiy dasturlarini bajarishda maʼmuriyatga yordam berishni oʻz zimmasiga oladi.

**144.** Jamoa shartnomalarda ayollarga imtiyozlar berish, ular uchun maʼnaviy va moddiy qoʻllab-quvvatlash choralarini qoʻllash masalalarini nazarda tutish, shu jumladan:

* homiladorlik va tugʻish taʼtillari kunini uzaytirish;
* bolali ayollarga moddiy yordam koʻrsatish va qisqartirilgan ish vaqtini oʻrnatish;
* taʼlim muassasalari bitiruvchilariga mehnat munosabatlari sohasida qoʻshimcha imtiyozlar oʻrnatish;
* xotin-qizlarning jismoniy faolligini oshirish uchun zarur shart-sharoitlar yaratish,
* xotin-qizlar uchun sayohatlarini tashkil etib borish;

**Yoshlar uchun qoʻshimcha imtiyoz va kafolatlar:**

**Tomonlar, Oʻzbekiston Respublikasi qonunchiligida ayollar va yoshlar uchun koʻzda tutilgan kafolatlar va imtiyozlarga rioya etishni oʻz zimmalariga olgan holda quyidagilarni zarur deb hisoblaydilar:**

**145*.*** Ish beruvchiga zarur boʻlgan xodimlarni tayyorlash maqsadida Qoraqalpogʻiston va Xorazm viloyatidagi (Orolboʻyi) kam taʼminlangan oilalarning bolalari uchun kontrakt summasini toʻlab berish.

**146*.*** Yosh mutaxassislarni “OʻTY” AJ (korxona) hisobidan malaka oshirish kurslariga yuborish.

**147*.* “**Yetakchilar kengashi” bilan birgalikda madaniy-ommaviy va sport tadbirlarini uyushtirish.

**148*.***“Oʻzbekiston temir yoʻllari” AJ tasarrufidagi korxona, tashkilot va muassasalarda ishlovchi xodimlarni tibbiy koʻrikdan oʻtishi davlat tomonidan kafolatlangan xizmatlar uchun bepul boʻlishi taʼminlansin.

Tasarrufdagi taʼlim muassasalarini tugatgan (oliy oʻquv yurtiga kirmagan), oʻn sakkiz yoshga toʻlmagan shaxslarni “OʻTY” AJ rahbariyatning yoʻllanmasiga koʻra dastlabki bepul tibbiy koʻrikdan oʻtgandan keyingina ishga qabul qilish va keyinchalik ular oʻn sakkiz yoshga toʻlgunlariga qadar har yili majburiy tarzda tibbiy koʻrikdan oʻtkazib turish.

**149*.*** Oʻn sakkiz yoshdan kichik boʻlgan shaxslar mehnat huquq munosabatlarida yetuk xodimlarga tenglashtiriladi, Mehnatni muhofazalash, ish vaqti, taʼtil, ular mehnatidan foydalanish va haq toʻlash, ishlab chiqarishdan ajralmagan holda oʻqish va boshqa mehnat sharoitlarida Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 411, 422 moddalarida nazarda tutilgan qoʻshimcha imtiyozlardan foydalanadilar.

**150*.*** Oʻn sakkiz yoshdan kichik boʻlganlarni poyezdlar harakati bilan bogʻliq ishlarga, tungi, ishdan tashqari, dam olish kunlari ishlariga jalb etish taʼqiqlanadi.

**151*.*** Oʻn sakkiz yoshdan kichik boʻlgan xodimlar uchun ish vaqtining qisqartirilgan muddati uchun mehnat haqi tegishli toifadagi xodimlar uchun har kungi toʻliq ish vaqti uchun belgilangan miqdorda amalga oshiriladi.

**152*.*** Oʻn sakkiz yoshdan kichik boʻlgan xodimlarga yozgi yoki ularga qulay boʻlgan vaqtda davomiyligi 30 kalendar kunidan kam boʻlmagan mehnat taʼtilini taqdim etish.

**153*.***Tasarrufdagi taʼlim muassasalari bitiruvchilari oʻqishni tugatganlaridan soʻng ish joyi berish boʻyicha tuzilgan shartnomalarga muvofiq ishga joylashtiriladi.

**154*.*** Tomonlarning Xalqaro mehnat tashkilotining quyidagi Konvensiyalariga ogʻishmay amal qilishlarini taʼminlash:

29-sonli Konvensiya “Zoʻraki yoki majburiy mehnat toʻgʻrisida”;

52-sonli Konvensiya “Har yilgi haq toʻlanadigan taʼtillar toʻgʻrisida”;

87-sonli Konvensiya “Birlashish erkinligi va birlashish huquqini himoya qilish toʻgʻrisida”;

100-sonli Konvensiya «Ayollar va erkaklarning bir xil qiymatdagi

mehnatiga bir xilda haq toʻlash toʻgʻrisida»;

103-sonli Konvensiya “Onalikni muhofaza qilish toʻgʻrisida”;

105-sonli Konvensiya “Majburiy mehnatni tugatish toʻgʻrisida”;

111-sonli Konvensiya «Mehnat va mashgʻulotlar sohasidagi kamsitilishlar

toʻgʻrisida»;

135-sonli Konvensiya «Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar toʻgʻrisida”;

138-sonli Konvensiya “Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh toʻgʻrisida”;

154-sonli Konvensiya «Jamoa muzokaralariga koʻmaklashish

toʻgʻrisida”;

182-sonli Konvensiya «Bolalar mehnatining eng yomon koʻrinishlariga

barham berish va man etish boʻyicha kechiktirib boʻlmaydigan choralar

toʻgʻrisida».

«Nogironlar huquqlari toʻgʻrisida”gi Konvensiya

**155.** Xalqaro mehnat tashkilotining asoslovchi konvensiyalariga rioya etish.

**156.** Xalqaro mehnat tashkilotining “Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish toʻgʻrisida”gi 87-sonli Konvensiyasiga muvofiq tashkilotlarda xodimlar vakillarining erkin faoliyat koʻrsatishi uchun sharoitlar yaratishga koʻmaklashish.

**157.** Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining “Yoshlar maʼnaviyatini yuksaltirish va  ularning boʻsh vaqtini mazmunli tashkil etish boʻyicha beshta muhim tashabbus”i boʻyicha dasturlaridan kelib chiqib yoshlar va xotin-qizlar manfaatlarini himoya qilish, shu jumladan:

ishlayotgan yoshlar faoliyatida, kasb-hunar taʼlimi muassasalari talabalarida salbiy holatlarni, jumladan, ertangi kunga ishonch soʻnishining oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan minnatdorlik hissini uygʻotish maqsadida yoshlar oʻrtasida madaniy-maʼrifiy, jismoniy tarbiya va sport tadbirlarini amalga oshirish.

yoshlarning xorijiy til, kompyuter savodxonligi hamda zamonaviy bilimlarni mukammal egallashlariga turli xil oʻquvlar oʻtkazish orqali koʻmaklashish, ular orasidan salohiyatli yoshlarni tanlab olgan holda kadrlar zaxirasini shakllantirish.

PQ-5117-sonli qarori 7-bandi ijrosini taʼminlash, yaʼni 2022-yilning 1-yanvaridan boshlab xorijiy tillardan milliy va xalqaro sertifikatga ega yoshlarga davlat boshqaruv idoralarining barcha boʻgʻinlari xodimlariga lavozim maoshiga nisbatan 20 foizga qoʻshimcha ustama tashkilotning budjetidan tashqari hamda ish xaqi fondi doirasida budjet mablagʻlari hisobidan toʻlash.

**158.** Oliy va oʻrta maxsus, kasb-hunar taʼlimi tashkilotlarida kechki yoki sirtqi taʼlim shakli boʻyicha oʻqiyotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyalarida ishtirok etgan davr uchun oʻquv taʼtillari:

oliy taʼlim tashkilotlarida kechki taʼlim shaklida oʻqiyotgan birinchi va ikkinchi kurs talabalariga – kamida yigirma kalendar kun, oʻrta maxsus, kasb-hunar taʼlimi tashkilotlarida – kamida oʻn kalendar kun, oliy va oʻrta maxsus taʼlim tashkilotlarida sirtqi taʼlim shaklida oʻqiyotganlarga esa –kamida oʻttiz kun;

oliy taʼlim tashkilotlarida kechki taʼlim shaklida uchinchi va undan yuqori kurslarda oʻqiyotganlarga – kamida oʻttiz kalendar kun, oʻrta maxsus, kasb-hunar taʼlimi tashkilotlarida – kamida yigirma kalendar kun, oliy va oʻrta maxsus taʼlim, kasb hunar taʼlimi tashkilotlarida sirtqi taʼlim shaklida oʻqiyotganlarga esa kamida qirq kalendar kun muddatga oʻrtacha ish haqi saqlangan holda har yili beriladi.

Mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilik yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilganiga nisbatan davomiyligi koʻproq boʻlgan oʻquv taʼtillari nazarda tutilishi mumkin.

Ishni oʻqish bilan birga olib borayotgan xodimlarga navbatdagi mehnat taʼtillari ular oʻquv taʼtillaridan foydalanganligidan qatʼi nazar beriladi.

Ish beruvchi oliy taʼlim tashkilotlarida sirtqi taʼlim shaklida tahsil olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyasida ishtirok etish uchun taʼlim tashkiloti joylashgan yerga borishi va u yerdan qaytib kelishi uchun yiliga bir marta yoʻlkira haqining ellik foizidan kam boʻlmagan miqdorini toʻlaydi. Davlat attestatsiyasidan oʻtish uchun xuddi shunday miqdorda yoʻlkira haqi toʻlanadi.

**159.** Oʻn sakkiz yoshgacha boʻlgan xodimlar uchun ishlab chiqarish normalari umumiy ishlab chiqarish normalaridan kelib chiqqan holda ushbu xodimlar uchun belgilangan qisqartirilgan ish vaqtiga mutanosib ravishda belgilanadi.

Umumiy oʻrta taʼlim yoki maxsus, kasb-hunar taʼlimini olganidan keyin ishga kirayotgan oʻn sakkiz yoshgacha boʻlgan xodimlar uchun, shuningdek ishlab chiqarish taʼlimi shartnomasi boʻyicha taʼlim olgan xodimlar uchun mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat shartnomasiga muvofiq pasaytirilgan ishlab chiqarish normalari belgilanishi mumkin.

**160.** Uzoq muddat foydalaniladigan tovarlar xarid qilish, uy-joy qurilishi, shuningdek safarbarlik chaqiruvi zaxirasida xizmatni oʻtashga haq toʻlash uchun yosh xodimlarga foizsiz ssudalar berish.

30-iyun — Oʻzbekistonda yoshlar kuni munosabati bilan 30 yoshgacha (30 yosh ham hisoblanadi) boʻlgan temiryoʻlchi yoshlarni ragʻbatlantirish.

Tasdiqlangan “Temiryoʻlchi yoshlar daftari” roʻyxatiga kiritilgan yoshlarni bayram sanalari munosabati bilan ragʻbatlantirish (asos VM-312-sonli qarori)

**Mehnat nizolarini hal etish:**

**161*.*** “OʻTY” AJ ning ishlovchilar soni 100 dan ortiq boʻlgan barcha tarkibiy boʻlinmalarida ish beruvchi va kasaba uyushmasi qoʻmitasi tomonidan tenglik asosida (har ikki tomondan 3-4 vakildan iborat)  mehnat nizolari boʻyicha komissiyalar tuzish.

**162*.*** Yakka mehnat nizolari “Oʻzbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi Rayosatining 12.01.2015-yildagi 20-66 “s”-sonli va Oʻzbekiston Savdo-sanoat palatasining 15.01.2015-yildagi 01-SP-sonli qoʻshma qarori bilan tasdiqlangan “Yakka mehnat nizolari komissiyalari faoliyatini tashkil etish yuzasidan tavsiyalar” ishlab chiqilgan Nizom asosida koʻrib chiqiladi.

**III. B Oʻ L I M**

**Kasaba uyushmalari Respublika Kyengashining majburiyatlari:**

**163*.*** “OʻTY” AJ Boshqaruvi rahbariyatiga ushbu Tarmoq jamoa kelishuvini amalga oshirishga, tarmoq ishlarini barqarorligi va samaradorligini oshirishga, yangi texnikalarni tatbiq etishga, mehnat va texnologik intizomni mustahkamlashga, poyezdlar harakati xavfsizligini taʼminlashga, tashilayotgan yuklarni saqlanishiga,  yoʻlovchilarga xizmat koʻrsatish madaniyatini oshirishga yordam berish.

**164.** Temiryoʻlchilarning iqtisodiy va kasb manfaatlarini himoyalash boʻyicha ishlarni oʻtkazish,  Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat  kodeksi talablariga rioya etilishini taʼminlash nazoratini amalga oshirish, zarur boʻlganda bepul yuridik yordam koʻrsatish.

**165.** Ariza va shikoyatlarni oʻz vaqtida koʻrib chiqish, ularni hisobi va tahlilini amalga oshirish, ishlayotganlarning mehnat huquqlari buzilishini bartaraf etish va yoʻl qoʻymaslik boʻyicha tezkor choralar qabul qilish. Shu masalalar boʻyicha  aloqador rahbarlarni eshitish, kasaba uyushma faollari oʻquvini tashkil etish, mehnat nizolarini koʻrib chiqish boʻyicha idoralarda, shu jumladan sudda, “OʻTY” AJ xodimlarining manfaatlarini himoya qilish.

**166.** Ish beruvchi tomonidan Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, Oʻzbekiston Respublikasining “Aholi bandligi toʻgʻrisida”gi va “Mehnatni muhofaza qilish toʻgʻrisida”gi qonun talablariga rioya etilayotganini nazorat qilishni amalga oshirib borish.

**167*.***Quyidagi masalalarda kasaba uyushma aʼzolarining ijtimoiy-mehnat va kasbiy manfaatlarini himoyalash boʻyicha ishlarni olib borish:

– mehnatga  haq toʻlash va ularning turmush darajalarini oshirish;

– ishga qabul qilish, boshqa ishga oʻtkazish, boʻshatish va bandlikka koʻmaklashish;

– ish vaqti va dam olish vaqti tartibi;

– mehnat muvaffaqiyatlari uchun maʼnaviy va moddiy ragʻbatlantirish.

**168.** Tarmoq korxonalarida mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi holati boʻyicha jamoatchilik nazoratini amalga oshirish.

**169.** Ishlab chiqarish va ijtimoiy-maishiy obyektlarni foydalanishga  qabul qilish boʻyicha komissiya ishlarida qatnashish.

**170.** Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga koʻra bekor qilishga rozilik soʻrab kiritilgan taqdimnoma kasaba uyushmasi qoʻmitasida Oʻzbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Ijroiya qoʻmitasining 2021 yil 19 martdagi 2-37“s”-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Oʻzbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi tizimida murojaatlar bilan ishlash tartibini takomillashtirish tartibi toʻgʻrisida”gi qarori asosida koʻrib chiqilishini taʼminlash.

**171*.*** Ish beruvchining kutilayotgan xodimlar sonini (shtatini) qisqartirish yoki koʻpchilik uchun mehnat sharoitlarini oʻzgartirish toʻgʻrisidagi  xabarini 10 kun muddat ichida kasaba uyushma tashkiloti yigʻilishida Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida nazarda tutilgan moddalarni hisobga olgan holda, mehnat jamoasida ijtimoiy keskinlikni yumshatish takliflarini ishlab chiqish.

**172*.***Taʼlim muassasalarining kam taʼminlangan va boshqa shahardan kelib oʻqiydigan oʻquvchilariga ular ishlab chiqarish amaliyotini “OʻTY” AJ korxonalarida oʻtayotganlarida ularning arizalariga koʻra Oʻzbekiston Respublikasida oʻrnatilgan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 10 foizgacha boʻlgan bir martalik moddiy yordam koʻrsatish.

Taʼlim muassasalarini aʼlo baholarga tamomlagan yosh mutaxassislarga, shuningdek kam taʼminlangan va boshqa shahardan kelib oʻqigan bitiruvchilariga ular “OʻTY” AJ korxonalariga ishga joylashganlarida ularning arizalariga koʻra Oʻzbekiston Respublikasida oʻrnatilgan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 15 foizgacha boʻlgan miqdorda bir martalik moddiy yordam koʻrsatish.

**173.** Yosh mutaxassislarni doimiy ish joy bilan taʼminlash boʻyicha ish olib borish.

**174*.*** Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasi bajarilishining jamoat nazoratini olib borish, yaʼni oʻrta maxsus, kasb-hunar kollejlari, oliy oʻquv yurtlari bitiruvchilari oʻquv yurtini bitirganidan soʻng birinchi marta ishga kirganlarida bir yil davomida sinov muddati belgilanishiga yoʻl qoʻymaslik.

Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 161-moddasi bajarilishining jamoat nazoratini olib borish, yaʼni oʻrta maxsus kasb-hunar muassasalarining, shuningdek davlat grantlari boʻyicha tahsil olgan oliy oʻquv yurtlarining bitiruvchilari tegishli taʼlim muassasasini tamomlagan kundan eʼtiboran uch yil ichida ishga qabul qilingan va ular bilan mehnat shartnomasi tuzilgan boʻlsa, ish beruvchining tashabbusiga koʻra ushbu shartnoma uch yillik muddat oʻtguniga qadar bekor qilinayotgan boʻlsa, ish beruvchi bu haqda mahalliy mehnat organiga xabar berishi shart.

**175*.*** Tibbiy xizmat, markaziy sanitar-epidemiologik stansiyasi va oʻlatga qarshi temir yoʻl stansiyalari bilan birgalikda xodimlarni sogʻlomlashtirish, kasallanishlar  sonini kamaytirish va oldini olish boʻyicha har yilgi kompleks rejalarni  ishlab chiqish. Ushbu rejalarni bajarilishini doimiy nazoratini amalga oshirib borish.

**Madaniy-maʼrifiy ishlar, jismoniy tarbiya va sportni ommalashtirish, mehnatkashlar va ularning oila aʼzolarini sogʻlomlashtirish.**

Ushbu bandlardan tashqari Respublika Kengashi quyidagi bandlar majburiyatini oladilar:

**176.** Korxona kasaba uyushmalarining buyurtmalariga muvofiq Sanatoriy-profilaktik davolanishga muhtojlarni sogʻlomlashtirish va dam olishlarini taʼminlash maqsadida har yili 1500 tadan kam boʻlmagan miqdorda sanatoriylarga yoʻllanmalarni sotib olish  va  ajratish.

Sanatoriylar, pansionatlar, dam olish uylari, sanatoriy-profilaktoriyga yoʻllanmalarning qisman bahosini Oʻzbekiston KUFK tasdiqlagan qoʻllanmaga muvofiq undirish.

**177*.*** Davolanish va dam olish yoʻllanmalarini taqsimlash va tarqatishda ijtimoiy adolatlilik tamoyillariga rioya qilib oshkoralikni taʼminlash.

**178.** Har yili bolalar sogʻlomlashtirish oromgohlarida 7000 ta dan kam boʻlmagan bolalarni, shuningdek tarmoq xodimlari farzandlarini sogʻlomlashtirish.

**179*.*** “Mehribonlik” uylarida tarbiyalanayotgan yetim bolalarni, shuningdek, Orol boʻyi bolalarini Respublikamizning ekologik jihatdan qulay regionlaridagi bolalar sogʻlomlashtirish oromgohlarida sogʻlomlashtirishga koʻmaklashish.

**180*.*** Kasaba uyushma qoʻmitasining smetasiga muvofiq temiryoʻlchilar va ularning oila aʼzolari orasida ommaviy-madaniy tadbirlarni tashkil etish va oʻtkazish.

**181*.*** Xodimlar orasida jismoniy tarbiya va sport mashgʻulotlarini tashkil etish hamda yillik rejaga koʻra turli xildagi sport boʻyicha musobaqalarini uyushtirish.

**182.** Tarmoq xodimlari va ularning oila aʼzolarini temir yoʻl sport inshootlari bazalaridagi sogʻlomlashtirish guruhlariga jalb etish.

**183*.*** Temiryoʻlchilarning bolalarini “Lokomotiv” va uning filiallaridagi sport seksiyalariga jalb etish boʻyicha ishlarga koʻmaklashish.

**184.** Faol ishlagan kasaba uyushma aʼzolarini Faxriy Yorliq (Nizom boʻyicha pul mukofoti bilan) va kasaba uyushma  RK raisining nomidan ragʻbatlantiruvchi sovgʻalar bilan taqdirlash.

**185*.***Tyeatr va muzeylarga borishni, Oʻzbekistonning diqqatga sazovor joylari boʻylab ekskursiya va sayohatlarni tashkil etish va oʻtkazish.

**186*.*** “OʻTY” AJ korxonalari apparati xodimlari uchun (oʻtirib ishlaydigan xarakterdagi) ishlab chiqarish gimnastikasini tashkil qilish.

Ish vaqtidan soʻng tanlangan kunlarda (xaftada kamida bir marta) tizimdagi mehnat jamoalarida raxbar va barcha xodimlarning jismoniy tarbiya va sport mashgʻulotlari (yugurish, stritbol, futbol, badminton, volleybol, basketbol, stol tennisi, suzish va boshqalar) bilan shugʻullanishni tashkil qilish.

**IV. BOʻLIM**

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

**187.** Kasaba uyushmalari va ish beruvchilar birlashmalarining qonuniy huquqlariga rioya etish, ularning qonun hujjatlarida belgilab qoʻyilgan tartibda tuzilishiga va faoliyat yuritishiga toʻsqinlik qilinishiga yoʻl qoʻymaslik.

**188.** Kasaba uyushmalarining qarorlar qabul qilish jarayonidagi ishtirokini taʼminlash maqsadida RK raisi boshqaruv majlislarida ishtirok etishi, boshlangʻich kasaba uyushmasi tashkiloti raisi korxona, tashkilot va muassasaning boshqaruv organlariga kiritilishini tavsiya etish.

**189.** Xorijiy investitsiyalar ishtirokidagi korxonalar ish beruvchilariga kasaba uyushmasi tashkilotini tuzish yuzasidan tavsiyalar berish.

**190*.*** Mehnat va texnologik intizomni mustahkamlash, poyezdlar harakati xavfsizligi, tashilayotgan yuklar saqlanishini taʼminlash hamda temir yoʻl xodimining kasbiy sharafini va qadr-qimmatini oshirish borasidagi ishlarni  uyushtirish.

**191*.*** Mehnat muhofazasi holati yomonlashganda, ishlab chiqarishda jarohatlanishlar oʻsganda zaruriyatdan kelib chiqib, mehnat muhofazasi boʻyicha ishlab chiqilgan qoʻllanmaga muvofiq  ishlab chiqarish jamoalarini alohida ish rejimiga oʻtkazishni amalga oshirish.

**192.** Muntazam ravishda ish joylarida mehnat sharoitlari tadqiqotini oʻtkazib borish: havo muhiti, yoritish, tebranish va boshqa koʻrsatkichlarni sanitar-gigiyenik meʼyorlarga muvofiqligini aniqlash. Bunda natijalar va koʻrilayotgan choralar toʻgʻrisida mehnat jamoasini xabardor qilib borish.

**193*.*** Dolzarb ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal etish uchun “OʻTY” AJ vakili, kasaba uyushma faollari  hamda ish beruvchi ishtirokida davra stoli atrofidagi uchrashuvlarni tashkil etish.

**194*.*** Yagona muzokara jarayonini tadbiq qilish maqsadida quyidagilarni tavsiya etish:

barcha jamoa shartnomalari loyihalarini jamoatchilik ekspertizasidan oʻtkazish;

kasaba uyushma RK bilan “OʻTY” AJ boshqaruvi oʻrtasidagi Tarmoq jamoa kelishuvini  yanvar oyidan kechiktirmasdan,  korxonalarda ish beruvchi bilan ishchilar oʻrtasidagi Jamoa shartnomasini tegishli yilning mart oyidan kechikmasdan tuzish

jamoa shartnomalarini bajarish yakunlarini kasaba uyushmalari va ish beruvchilar tashkilotlarining qoʻshma majlislarida, shuningdek, mehnat jamoalarining umumiy yigʻilish (konferensiya)larida tegishli yilning 1-aprelidan kechiktirmasdan koʻrib chiqilishini.

**195*.*** Mehnat muhofazasi  boʻyicha  vakillarni  oʻqitish  ishlari  sifatini oshirish choralarini koʻrib borish, faol ishlayotganlarni ragʻbatlantirib turish. HMT 135-Konvensiyasidagi mehnat muhofazasi  boʻyicha  vakillar va korxonadagi mehnat nizolari boʻyicha komissiya aʼzolari uchun belgilangan imtiyozlarni tatbiq etish.

**196***.* Oʻqishi va oʻz vazifasini bajarishi uchun mehnat muhofazasi boʻyicha vakiliga  haftasiga uch soatdan kam boʻlmagan va oʻrtacha oylik maoshi miqdorida haq toʻlanadigan, ish vaqtini taqdim etish.

**197*.*** “OʻTY” AJ korxonalari va muassasalarida yilning nomlanishi munosabati bilan qabul qilinadigan Dasturlarda koʻrsatilgan tadbirlarning bajarilishini taʼminlash.

**198*.*** Nizomda koʻrsatilgan muddatlarda, “Oʻz kasbining ustasi” tarmoq koʻrigi natijalarini  yakunlash.

**199*.***Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 24.12.2014-yil "Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining “1941 - 1945-yillardagi urush va mehnat fronti faxriylarini ijtimoiy qoʻllab-quvvatlashni yanada kuchaytirish chora-tadbirlari toʻgʻrisida”gi 2014-yil 13-oktyabrdagi PF-4658-son Farmonini amalga oshirish chora-tadbirlari haqida Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 361 – sonli qarori bilan tasdiqlangan *“*1941–1945-yillardagi urush va mehnat fronti faxriylarini Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat vazirligiga, Oʻzbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashiga hamda davlat va xoʻjalik boshqaruvi organlariga qarashli sanatoriy-sogʻlomlashtirish muassasalarida sogʻlomlashtirish tartibi toʻgʻrisida Nizom” shartlarini bajarish.

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

**201.** Xalqaro mehnat standartlarining mazmun-mohiyatini keng targʻib qilish, ularning tashkilotlarda ijrosi yuzasidan birgalikda monitoring oʻrnatish.

**V. BOʻLIM**

**RK huquqlarining kafolatlari**

**“OʻTY” AJ Boshqaruvi majburiyatlari:**

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

Ish beruvchi oʻz balansida boʻlgan sport inshoatlari, stadionlar, maydonchalarning, bolalar sogʻlomlashtirish oromgohlari, sogʻlomlashtirish muassasalarining faoliyatini yanada rivojlantirish, moddiy-texnika bazasini mustahkamlash, joriy va kapital taʼmirlash, sport inventarlari va jihozlarni yangilash hamda zarur shart-sharoitlarni yaratish uchun mablagʻ ajratib borish.

**203*.***Kasaba uyushmasi RK ga saylangan aʼzolariga va kasaba uyushma qoʻmitasining asosiy ishidan ozod boʻlmagan raislariga oʻrtacha ish haqi saqlangan holda jamoat vazifalarini bajarish uchun asosiy ishdan boʻsh vaqt (ish kuni oxirida haftasiga 4-marta bir soatdan – dushanba, seshanba, payshanba, juma kunlari yoki ikki hafta davomida bitta toʻliq ish kuni) beriladi.

**204***.* Kasaba uyushma aʼzolarining yozma roziligi bilan buxgalteriya orqali belgilangan miqdor va tartibda oʻz vaqtida naqd pulsiz aʼzolik badallarini ushlab qolish va uni korxonada maosh toʻlangan kuni saylangan kasaba uyushma tashkilotning hisobiga oʻtkazilishini taʼminlash.

Saylangan kasaba uyushma tashkilotiga pul mablagʻlarini quyidagilar uchun oʻz vaqtida oʻtkazish:

ishlayotganlarni sogʻlomlashtirishga – mehnatga haq toʻlash jamgʻarmasidan 0,08% miqdorida

madaniy-ommaviy va jismoniy

tarbiya ishlarini oʻtkazishga  – mehnatga haq toʻlash jamgʻarmasidan 0,3 % miqdorida.

**205.** Korxonalarning ishdan ozod etilgan kasaba uyushma qoʻmitasi raislari lavozim maoshlariga qoʻshimcha toʻlov uchun kasaba uyushma byudjeti mablagʻi yetishmaganda, kasaba uyushmasi RK tasdiqlagan xizmat okladlari boʻyicha “OʻTY” AJ tasarrufidagi korxonalari mablagʻlaridan toʻlashni amalga oshirish.

Korxona (boʻlinma) ning ishdan ozod etilgan kasaba uyushma qoʻmitasi xodimlariga yilning har choragida, milliy va kasb bayramlarda mukofot puli berish yoki bir martalik ragʻbatlantirish uchun kasaba uyushma RK va shu korxona iqtisodchisining kelishilgan hisobotlariga asosan, “OʻTY” AJ mablagʻlaridan qoʻshimcha jamgʻarma ajratish.

**206.** Ijtimoiy soha xodimlarining lavozim maoshlari oshganda, Boshqaruv tashabbusi bilan bu oshirishni sanatoriy-profilaktoriy xodimlariga ham qoʻllash.

**207*.*** Tarmoqqa qarashli madaniyat va sport  muassasalari xodimlari va ishdan ozod etilgan kasaba uyushma qoʻmitasi  xodimlari “OʻTY” AJ  mablagʻlari hisobiga amalga oshiriladigan korxonalarda joriy etilgan tegishli barcha ijtimoiy imtiyozlardan foydalanadilar.

**208*.*** Qonunchilikda koʻzda tutilgandan tashqari temiryoʻlchilarga taqdim etilayotgan barcha qoʻshimcha imtiyozlarni “OʻTY” AJ mablagʻlari hisobiga amalga oshirish va soliqqa tortish bazasiga kiritish.

**209.** 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**.**

**210.** Mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish borasida kasaba uyushmalarining barcha vazirlik va idoralar hamda Oʻzbekiston Ish beruvchilari konfederatsiyasi bilan tizimli hamkorligini taʼminlash.

**211.** Koll-markazlar, ishonch telefonlari va virtual qabulxonalar tarmogʻini kengaytirish orqali ijtimoiy-mehnat masalalari yuzasidan aholi bilan qayta aloqa mexanizmini yanada takomillashtirish.

**212.** Oʻzbekiston Respublikasida jismoniy tarbiya va sportni 2025-yilgacha rivojlantirish Konsepsiyasi ijrosini taʼminlashda ishtirok etish.

**213.** Sogʻlom turmush tarzini keng tatbiq etish va ommaviy sportni yanada rivojlantirish chora-tadbirlari toʻgʻrisidagi Prezident farmonining ijrosini taʼminlash.

**214.** Kasaba uyushmalarining mehnat qonunchiligi talablari buzilgan holatlar boʻyicha kiritgan taqdimnomalarini ish beruvchilar (ularning birlashmalari) koʻrib chiqmaganda yoki undagi talablarni bajarishni asossiz rad etganda Davlat mehnat inspeksiyasiga berilgan qonuniy vakolatlarni qoʻllagan holda bajarilishini taʼminlashda koʻmaklashish.

**Tarmoq jamoa kelishuvi bajarilishini, unga oʻzgartirishlar kiritilishi va amal qilish muddatini nazorat etish:**

Tarmoq jamoa kelishuvi matni tomonlar tomonidan imzolangan kundan soʻng bir oy ichida tarmoqning har bir tarkibiy boʻlinmalariga yetkaziladi.

Ushbu Tarmoq jamoa kelishuvining bajarilishi “OʻTY” AJ boshqaruvi, tarmoq  kasaba uyushmasi Respublika Kengashi, tarmoq komissiyasi, ijtimoiy-mehnat masalalari boʻyicha komissiyalar, shuningdek Oʻzbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining tegishli organlari hamda boshqa vakolatli organlar tomonidan nazorat qilib boriladi.

Ushbu Tarmoq jamoa kelishuvi majburiyatlarini bajarilishini “OʻTY” AJ ning tegishli darajadagi tarkibiy boʻlinmalari ish beruvchilari va kasaba uyushma qoʻmitalari nazorat qilib boradi.

Tarmoq jamoa kelishuvi majburiyatlarini oʻzlashtirib borilishi “OʻTY” AJ mehnat jamoasining yarim yillik va yillik konferensiyalarida koʻrib chiqiladi.

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

Ushbu Tarmoq jamoa kelishuvini tuzgan tomonlarning hech biri unga amal qilinayotgan muddatda bir tomonlama tartibda uni oʻzgartirishi yoki oʻzicha qabul qilingan majburiyatlarni toʻxtatishi mumkin emas.

Tarmoq jamoa kelishuvi majburiyatlarini qoʻllash boʻyicha tushuntirish tomonlarning oʻzaro kelishuviga binoan amalga oshiriladi.

Tarmoq jamoa kelishuvi tomonlarning oʻzaro kelishuviga koʻra oʻzgartirilishi va toʻldirilishi mumkin. Bu holda oʻzgartirishlar Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda belgilab berilgan mehnat sharoitlarini va ushbu kelishuvda koʻrsatilgan xodimlarning ijtimoiy kafolatini buzishi mumkin emas.

“OʻTY” AJ tuzilmasi oʻzgarganda, rahbarlar almashganda Tarmoq jamoa kelishuvi oʻz yuridik kuchini saqlab qoladi, mulkchilik shakli oʻzgarganda esa yangi kelishuv tuzilguncha olti oy ichida amalda boʻladi.

Ushbu Tarmoq jamoa kelishuvi qoʻshma qarorda koʻrsatilgan kundan soʻng kuchga kiradi va yangi kelishuv qabul qilinguncha amalda boʻladi.

Tomonlarning topshirigʻiga binoan Tarmoq jamoa kelishuvini imzoladilar:

**“Oʻzbekiston temir yoʻllari” AJ Tarmoq kasaba uyushmasi**

**boshqaruvi raisi Respublika Kengashi raisi**

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