

РАЁСАТ

RAYOSAT

ҚАРОРИ
QARORI

16.04.2024 йил

Тошкент в.
Toshkent v.

№ 12-16"с"

ҚЎШМА ҚАРОРИ

Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти кенгаши раёсати
2024-2026 йилларга тузилган Худудий жамоа келишувини тасдиқлаш тўғрисида
Соҳа ходимларининг юқори ижтимоий, моддий фаровонлиги ҳамда меҳнат
ҳуқуқлари ва кафолатларига риоя қилиш, иш берувчилар ва ходимлар ўртасидаги ўзаро
муносабатларни барқарорлигини таъминлаш мақсадида 2024-2026 йилларга мўлжалланиб
икки томонлама тузилган Худудий жамоа келишуви лойиҳасини ўрганиб чиқиб Тошкент
вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба
уюшмасининг Тошкент вилояти кенгаши раёсати қ а р о р қ и л а д и:

Toshkent viloyati kambag'allikni
qisqartirish va bandlik bosh
boshqarmasi
Kiritish № 97/02-14/592
2024Y № 913
2024.04.16

1. Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти кенгаши билан биргаликда ижтимоий-
иқтисодий ва меҳнат муносабатлари бўйича 2024-2026 йилларга мўлжалланиб икки
томонлама тузилган Худудий жамоа келишуви лойиҳаси *1-иловага* мувофиқ
тасдиқлансин.

2. Тармоқ келишуви бажарилишини назорат қилувчи комиссия таркиби *2-иловага*
мувофиқ тасдиқлансин.

3. Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси билан Ўзбекистон Соғлиқни
сақлаш ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти кенгашига ушбу келишувни
амалда тадбиқ этилишини таъминлаш юклатилсин.

4. Бошқарма тасарруфидаги барча ташкилотларда тузилган жамоа шартномаларини
ушбу Тармоқ келишувига мослаштириш вазифаси топширилсин.

5. Мазкур қарорни бажарилишини назорат қилиш Тошкент вилояти Соғлиқни
сақлаш бошқармаси бошлиғи **Т.С.Арзиқуловга** ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти кенгаши раёси **З.Атаходжаевга**
юклатилсин.

Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш
бошқармаси бошлиғи

Тошкент в.
2024 йил 16.04
3 -сон



Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмасининг
Тошкент вилояти кенгаши раёси

Тошкент в.
2024 йил 16.04
12-16"с" -сон



Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси
хайъати ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент
вилояти Кенгаши раёсатининг

№ 1А-16^{сч} « 16 » 04 2024 йил

№ 3 « 16 » 04 2024 йил

қўшма қарорига 2-илова

Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси ва Ўзбекистон Соғлиқни
сақлаш ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти кенгаши
ўртасидаги 2024-2026 йилларга тузилган Худудий жамоа келишувининг
бажарилишини назорат қилиш бўйича

КОМИССИЯСИ ТАРКИБИ

1. Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқарма бошлигининг тиббий ёрдамни ташкиллаштириш бўйича биринчи ўринбосари Ж.Асатуллаев
2. Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси ташкилий-кадрлар ва инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш шўъбаси mudiri А.Ахмедкулова
3. Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси Молия иктисод шўъбаси бош хисобчиси А.Эшалиев
1. Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти кенгаши мутахассиси Г.Исаева
2. Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти кенгаши бухгалтери А.Кодиров
3. Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти кенгаши меҳнат ҳуқуқ инспектори М.Рўзметов

Изоҳ: Комиссия аъзолари бошқа ишга ўтган тақдирда унинг таркибига шу лавозимга янги тайинланган (сайланган) шахслар киритилади.

Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш
бошқармаси бошлиғи


Т.С. Арзикулов

Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмасининг
Тошкент вилояти Кенгаши раиси




З.М. Атаходжаев

Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси хайъати ва
Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмасининг
Тошкент вилояти кенгаши

Қ Ҷ Ш М А Қ А Р О Р И

Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси ва Ўзбекистон Соғлиқни
сақлаш ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти кенгаши ўртасида
2024-2026 йилларга тузилган Худудий Жамоа келишувини тасдиқлаш
тўғрисида

Соҳа ходимларининг юқори ижтимоий, моддий фаровонлиги ҳамда меҳнат
ҳуқуқлари ва кафолатларига риоя қилиш, иш берувчилар ва ходимлар ўртасидаги
ўзаро муносабатларни барқарорлигини таъминлаш мақсадида 2024-2026 йилларга
мўлжалланиб икки томонлама тузилган Худудий жамоа келишувини лойиҳасини
ўрганиб чиқиб Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси ва Ўзбекистон
Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти Кенгаши
раёсати

қ а р о р қ и л а д и:

1. Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси ва Ўзбекистон Соғлиқни
сақлаш ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти Кенгаши билан
биргаликда ижтимоий-иқтисодий ва меҳнат муносабатлари бўйича 2024-2026
йилларга мўлжалланиб икки томонлама тузилган Худудий жамоа келишувини
лойиҳасини 1-иловага мувофиқ тасдиқлансин.

2. Гармоқ келишувини бажарилишини назорат қилувчи комиссия таркиби
2-иловага мувофиқ тасдиқлансин.

3. Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси билан Ўзбекистон
Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти кенгашига
ушбу келишувини амалда тadbик этилишини таъминлаш юклатилсин.

4. Бошқарма тасарруфидаги барча ташкилотларда тузилган жамоа
шартномаларини ушбу Худудий жамоа келишувига мослаштириш вазифасини
топширилсин.

5. Мазкур қарорни бажарилишини назорат қилиш Тошкент вилояти
Соғлиқни сақлаш бошқармаси бошлиғи Т.С.Арзиқуловга ва Ўзбекистон Соғлиқни
сақлаш ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти кенгаши раиси
З.Атаходжаевга юклатилсин.

Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш
бошқармаси бошлиғи



Тошкент в.,
2024 йил 16.04
3 -сон

Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмасининг
Тошкент вилояти кенгаши раиси

Тошкент в.,
2024 йил 16.04
12-16"С" -сон



Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси
хайъати ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент
вилояти кенгаши раёсатининг
№ _____ « 16 » 04 2024 йил
№ 12-1674 « 16 » 04 2024 йил
қўшма қарорига 2-илова

**Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси ва Ўзбекистон Соғлиқни
сақлаш ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти кенгаши
ўртасидаги 2024-2026 йилларга тузилган Худудий жамоа келишувининг
бажарилишини назорат қилиш бўйича**

КОМИССИЯСИ ТАРКИБИ

1. Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқарма бошлиғининг тиббий ёрдамни ташкиллаштириш бўйича биринчи ўринбосари Ж.Асатуллаев
2. Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси ташкилий-кадрлар ва инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш шўъбаси муdiri А.Ахмедкулова
3. Тошкент вилояти Соғлиқни сақлаш бошқармаси Молия иқтисод шўъбаси бош хисобчиси А.Эшалшев
 1. Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти кенгаши мутахассиси Г.Исаева
 2. Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти кенгаши бухгалтери А.Кодиров
 3. Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмасининг Тошкент вилояти кенгаши меҳнат ҳуқуқ инспектори М.Рўзметов

Изоҳ: Комиссия аъзолари бошқа ишга ўтган тақдирда унинг таркибига шу лавозимга янги тайинланган (сайланган) шахслар киритилади.

ТОШКЕНТ ВИЛОЯТИ СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ БОШҚАРМАСИ
ҲАМДА ЎЗБЕКИСТОН СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ ХОДИМЛАРИ КАСАБА
УЮШМАСИ ТОШКЕНТ ВИЛОЯТИ КЕНГАШИ ЎРТАСИДА
2024-2026 ЙИЛЛАР УЧУН ТУЗИЛГАН
ХУДУДИЙ ЖАМОА КЕЛИШУВИ

1. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Тошкент вилоят Соғлиқни сақлаш бошқармаси (бундан кейин матнда “Бошқарма” деб юритилади) ҳамда Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Тошкент вилояти Кенгаши ўртасида (бундан кейин матнда “Вилоят кенгаши” деб юритилади) Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Меҳнат кодекси ва меҳнат тўғрисидаги бошқа қонун ҳужжатлари, Ўзбекистон Республикасининг “Ижтимоий шериклик тўғрисида”ги, “Аҳоли бандлиги”, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”, “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги, “Жамоатчилик назорати тўғрисида”ги Қонуллари, Тармоқ касаба уюшмаси Устави, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси, Ўзбекистон Иш берувчилари конфедерацияси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалаларга оид тузилган Бош келишувга ҳамда Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида тузилган Тармоқ жамоа келишувига асосан тузилган ушбу Худудий жамоа келишув куйидаги йўналишларни ўз ичига олади:

меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби;

нархларни ўзгариб боришига, инфляция даражасига, Худудий жамоа келишувда белгилаб кўйилган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизмини жамоа шартномалари воситасида жорий қилиш;

энг кам миқдори қонун ҳужжатларида назарда тутилган компенсация тарзидаги кўшимча тўловлар;

ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга кўмаклашиш;

иш жойларини экология жиҳатидан хавфсизлигини таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлигини муҳофаза қилиш;

ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий химоя қилиш бўйича махсус тадбирлар;

давлат муассасаларини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг қонуний манфаатларини химоя қилиш;

погиронлар ва ёшлар (шу жумладан ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар) меҳнатдан фойдаланиш мақсадида улар учун кўшимча иш жойлари ташкил этувчи муассасаларга бериладиган имтиёзлар;

ижтимоий шериклик асосида ўзаро икки тарафлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга кўмаклашиш, меҳнат инзоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш;

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

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

ходимларнинг ҳуқуқий билимларини ва маданиятини, маънавий-маърифий савияларини ошириш, тиббиёт деонтологияси ва этика тамойилларига амал қилиш борасида чора-тадбирларни амалга ошириш ҳамда семинарлар ташкил қилиш;

муассасалар, корхоналар, ташкилотларда (бундан кейин матнда “Муассаса” деб юритилади) ходимларнинг меҳнатини ва саломатлигини муҳофаза қилишни таъминлаш;

тармоқ тизимидаги касаба уюшма ташкилотларига ўз фаолиятини амалга ошириш учун ҳар бир тиббиёт муассасалариджа шарт-шароит яратиш.

1.2. Худудий жамоа Келишуви 2024-2026 йилларга тузилиб, тарафлар томонидан имзолангандан сўнг, Тошкент вилояти Камбагалликни қисқартириш ва бандлик бош бошқармасига хабардор қилиш тартибида рўйхатга олиш учун юборилади. Худудий жамоа келишувининг кучга кириши уни хабардор қилиш тартибида рўйхатга олиш фактига боғлиқ бўлмайди. Янги худудий жамоа келишуви қабул қилингунга қадар амалда бўлади. Мазкур йиллар давомида томонлар Худудий жамоа келишувининг бандларига ўзгартириш ва қўшимчалар киритишлари мумкин. Улар томонларнинг розилигига кўра қабул қилинади.

1.3. Мазкур Худудий жамоа келишув шартлари бошқарма тасарруфидаги мулкчилик шаклидан катъи назар, барча муассаса ва ташкилотларда меҳнат муносабатларида турган иш бевуричлар ва барча ходимларга, шу жумладан Худудий жамоа келишув кучга киргандан кейин ишга қабул қилинган шахсларга татбиқ этилади.

Муассасаларда ушбу Худудий жамоа келишуви асосида жамоа шартномалари тузилади. Жамоа шартномалари бандларида белгиланган имтиёзлар ушбу Худудий жамоа келишувда белгиланган имтиёزلардан кам бўлишига йўл қўйилмайди.

1.4. Бошқарма тасарруфидаги муассасаларда ишловчи ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий, меҳнатга оид ҳақ-ҳуқуқларига амал қилиниши, уларга муносиб меҳнат шартноmalari яратиш бўйича Меҳнат кодекси, амалдаги қонунлар, Ўзбекистон Республикаси Президенти Қарор ва Фармонлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, Халқаро меҳнат ташкилотининг (бундан кейин матнда "ХМТ" деб юритилади) Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган Конвенциялари талабларига катъий риоя этилиши шарт.

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

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

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

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

“Меҳнат инспекцияси тўғрисида”ги 81-сонли Конвенция;

“Бирлашмалар эркинлиги ва қасаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 87-Конвенция;

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

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

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

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

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

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

Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган “Меҳнатқашларнинг вакиллари ҳақида”ги 135-Конвенция;

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

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

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

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

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

1.6. Томонлар ходимларнинг меҳнат, меҳнатни муҳофаза қилиш, ижтимоий-иқтисодий, маънавий, интеллектуал ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш, маданий-

оммавий, спорт-соғломлаштириш, касбий маҳоратни ошириш ишларини ривожлантиришда ижтимоий шерикликлар сифатида биргаликда тadbирларни ташкил этиш ва ўтказиш, ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш дастурларида белгиланган вазифаларни ҳал этишга қаратилган лойиҳаларни, шунингдек норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш юзасидан ўзаро ҳамкорлик қиладилар.

1.7. Тармоқда ижтимоий шерикликни таъминлаш учун:

Вилоят Кенгаши раисини бошқарма тиббий коллегияси аъзолигига киритилишини; касаба уюшма бошлангич ташкилотлари раисларини муассасаларнинг бошқарув органларига (тиббий хайъат аъзолигига) киритилиши таъминланади.

1.8. Тармоқнинг ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш дастурлари ва ходимларнинг меҳнатга оид ҳақ-ҳуқуқлари ҳамда манфаатларига оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини, шунингдек ушбу лойиҳаларга доир таклифларни тайёрлашда, уларни вазирлик органлари ҳузурдаги ишчи гуруҳлар, комиссиялар ва жамоатчилик-маслаҳат органларининг мажлисларида кўриб чиқишда касаба уюшма органлари вакилларининг иштирок этиши таъминланади.

1.9. Бошқарма тасарруфидаги муассасалар раҳбар ходимларига малака тоифаларини бериш ва уларни аттестациядан ўтказиш бўйича аттестация саволларига ижтимоий шериклик, ходимларни ижтимоий муҳофазалаш, меҳнат қонуночилиги ҳамда ХМТнинг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган Конвенциялари ҳақида саволларни киритиб борилади.

1.10. Томонлар ўз ваколатлари доирасида иккинчи томонни ўқув-услубий, ахборот, маслаҳат ва ташкилий жиҳатдан ўзаро қўллаб-қувватлайди. Тизимга киритилаётган янгиликлар ҳақида бир-бирларини хабардор қилиб борадилар.

1.11. Вилоят Кенгаши мутахассислари, инспекторлари иштирокида соғлиқни сақлаш бошқармаси тизимидаги раҳбар шахслар ва масъул ходимларининг муассасаларда ижтимоий шериклик тамойиллари, ходимларни ижтимоий-иқтисодий ҳимоялаш, меҳнат қонуночилиги ва меҳнат муҳофазаси масалалари бўйича учрашувлар, давра суҳбатлари ўтказиб борилади.

1.12. Бошқарма билан ҳамкорликда меҳнат ҳуқуқи, ходимларни ижтимоий ҳимоялаш, меҳнат муҳофазаси масалаларига оид ҳамда ХМТнинг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган Конвенцияларини ўрганишга доир мавзуларда семинарлар иш берувчилар, ходимлар бўлими нозирлари, ҳуқуқшунослар, меҳнат муҳофазаси бўйича муҳандислар ва иш берувчиларнинг бошқа вакиллари иштирокида ташкил этилади.

1.13. Тармоқ иш берувчилари томонидан ходимларнинг ёзма розилиги билан касаба уюшма аъзоларининг иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловлар (асосий ва ўриндошлик иш ўрнидан қатъи назар)дан 1 фоиздан кам бўлмаган аъзолик бадалларини муассаса бухгалтерияси орқали пул ўтказиш йўли билан касаба уюшма ташкилотлари ҳисоб рақамига ўтказиб берилиши таъминланади.

1.14. Касаба уюшма қўмиталарига сайланган ходимлар учун қуйидаги қафолатлар сақлаб қолинади:

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

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

иш берувчи асосий ишдан озод этилмаган ҳолда муассаса касаба уюшма кўмитаси раиси лавозимига, кўмита аъзоллигига сайланган ходимларнинг юқори касаба уюшма ташкилотлари томонидан ташкил этилаётган ўқувлар, маданий-маърифий ва спорт йўналишидаги тадбирларда иштирок этишлари билан боғлиқ кеска муддатли (бир ҳафтагача) хизмат сафари ҳар ажатларини (бориш ва келиш, суткалик ҳар ажатлар, меҳмонхонада яшаш ва ҳ.к) муассасанинг бюджет ва бюджетдан ташқари маблағлари доирасида қонунчиликда белгиланган тартибларда қоплаш;

касаба уюшмаси органи талаб қилганда унга меҳнат ҳамда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш билан боғлиқ масалалар юзасидан маълумотлар тақдим этиш;

касаба уюшма сайланма органларидаги лавозимларга сайланганликлари туфайли асосий ишдан озод қилинган ходимларга сайлов ваколатлари тугагандан сўнг аввалги ўз ишини (лавозимини) бериш, бундай иш (лавозим) бўлмаган тақдирда ходимнинг розилиги билан аввалгисига тенг келадиган бошқа иш (лавозим) тавсия қилиш;

мутахассислик бўйича узлуқсиз иш стажини сақлаб қолиш;

малака тоифасини унинг амал қилиш мудлатига сақлаб қолиш;

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

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

иш берувчилар томонидан касаба уюшма органларига сайланган ходимларга (кўмита аъзоларига) муассаса ходими сифатида жазо тайинлашда шу органининг олдиндан розилигини олмасдан, касаба уюшмаси ташкилоти раҳбари (раиси)га тегишли касаба уюшмалари бирлашмасининг олдиндан розилигини олмай туриб интизомий жазо тайинланишига йўл қўйилмайди.

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

1.15. Ҳудудий жамоа келишувининг бажарилишини муҳокама қилиш, янғисини қабул қилиш ёки қўшимча ва ўзгартиришлар киритиш ҳар йилнинг 1 мартдан, муассасаларда жамоа шартномаларининг бажарилишини муҳокама қилиш, янғисини қабул қилиш ёки қўшимча ва ўзгартиришлар киритиш ҳар йилнинг биринчи чорагидан кечикмаган ҳолда муассасаларнинг умумий йиғилиши (конференцияси) да муҳокама этилади.

1.16. Бошқарма ва унинг тасарруфидаги ташкилотлар иш берувчилари ходимлар манфаатига дахлдор қарорлар қабул қилишдан олдин Вилоят Кенгаши билан маслаҳатланишлари шарт.

1.17. Муассасаларда меҳнат қонунчилиги бузилишига йўл қўйган иш берувчилар томонидан мазкур қонун бузилиши бартараф этилмаган ҳолларда, суд органларига мурожаат қилишдан олдин, муассасаларнинг юқори органлари билан ижтимоий шериклик ва мулоқот асосида мазкур қонун бузилиши бартараф этиш чоралари кўрилиши мумкин.

1.18. Вилоят кенгашига аъзо касаба уюшмаси бошланғич ташкилотларига ўз фаолиятларига оид доимий ва узоқ вақт (10 йилдан кўпроқ) сақланадиган ҳужжатларни сақлаш учун муассаса ва муассасаларда ташкил этилган идоравий архивлар хизматидан бегараз фойдаланишига руҳсат этилади.

1.19. Бошқарма ва унинг тизимидаги барча муассасаларда ходимларнинг лавозимга лаёқатлилигини аниқлаш бўйича аттестация комиссиялари таркибига тармоқ касаба уюшмасининг вакиллари албатта киритиши шарт.

1.20. Тармоқ иш берувчиларига муассаса касаба уюшма бошлангич ташкилотиди фаолияти учун, шунингдек касаба уюшма кўмиталарининг ходимлар манфаатига доир ҳар ажатлари учун ўзининг бюджетдан ташқари тушган маблағлари ҳисобидан моддий кўмак кўрсатишига йўл қўйилади.

1.21. Меҳнат жамоасида ишлаб пенсияга чиққан ходимларга доимий ғамхўрлик килиш, уларга зарурий ижтимоий ва моддий ёрдам кўрсатиш, уларнинг меҳнат жамоаси ҳаётида фаол иштирок этишларини таъминлаш, кекса авлод вакилларининг билими ва тажрибасидан фойдаланиш, мазкур йўналишдаги ишларни тизимли йўлга қўйиш ва самарадорлигини ошириш мақсадида вазирлик тасаруфидаги барча муассасаларда “Фахрийлар Кенгаши” ташкил этилади.

1.22. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 28 декабрдаги “Кексалар ва ногиронларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-2705-сонли Қарорини амалга оширишга ҳар томонлама кўмаклашилади.

1.23. Жамоавий музокараларда иштирок этиш билан боғлиқ бўлган барча ҳаражатлар куйидаги тартибда компенсация килинади:

- жамоавий музокараларда, Худудий жамоа келишуви, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлашда иштирок этадиган шахслар асосий ишидан тарафларнинг келишуви билан белгиланадиган муддатга, ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда озод этилади;

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

II. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ, БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ

Бошқарманинг мажбуриятлари:

2.1. Ходимларнинг касблари, малакалари ва улар билан тузилган меҳнат шартномаларига мувофиқ бандлигини таъминлайди.

2.2. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор килиш учун касаба уюшмаси кўмитасининг олдиндан роизлиги олинади, меҳнат шартномасини бундай роизликсиз бекор килишга йўл қўйилмайди. Тармоқда иш берувчилар томонидан ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор килиш МКнинг 161-моддасига асосан амалга оширилади. Бунда МК 164-моддаси талабларига тўлиқ роя этилади.

2.3. Тармоқ муассасалари жамоа шартномаларида таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга ҳақ тўланадиган қўшимча таътиллар бериш, кискартирилган иш ҳафтасини жорий этиш ва бошқа қўшимча имтиёзлар киритилади.

2.4. Ходимларни (кадрларни) тайёрлаш ва уларнинг малакаларини ошириш бўйича мунтазам равишда иш олиб боради.

2.5. Тармоқда яширин ишсизлик ҳолатларига йўл қўймаслик, муассасаларнинг кискартирилган иш режимида ишловчи ходимлари учун ҳам мазкур Худудий жамоа келишувда кўзда тутилган ҳуқуқ, имтиёз ва кафолатларни сақлайди.

Бошқарма тизимидаги барча муассасаларда қонда тариқасида асосий иш жойига тиббиёт ходимларини фақат тўлиқ ставкага ишга қабул қилиш ва бунда Вазирликнинг 21.01.2019 йилдаги 18-сонли буйруғи талабларига қатъий амал қилиш.

Муассасанинг вақант бўлган иш ўринларини биринчи галда тўлиқсиз ставкада ишлаётган ходимлар ҳисобига уларнинг эҳтиёжидан келиб чиққан ҳолда қоплайди.

Мазкур қонда ходимнинг ўзининг асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажариш (ўриндошлик) асосида ишлаши, шунингдек мавжуд штат бирлиги ва бошқа сабаблар ходимни тўлиқ ставкага ишга қабул қилишга имкон бермайдиган бошқа ҳолатларга татбиқ этилмайди.

2.6. Ижтимоий йўналтирилган давлат дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш ишларида фаол иштирок этиб, кам таъминланган ва кўп болали оилаларни, ишлаётган оналарни ижтимоий муҳофаза қилиш ва қўллаб-қувватлашнинг қонун ҳужжатларида қўзда тутилган чоралари амалга оширилишини таъминлайди.

2.7. Ходим билан иш берувчи ўзаро келишган ҳолда меҳнат шартномаси бекор қилинадиган ҳолатларда (шу жумладан унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра, йиллик асосий ва қўшимча таътиллар берилиши, ундан кейин меҳнат муносабатлари бекор қилиниши мумкин.

2.8. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳуёусиятини ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан қисқартирилган штат бирликларида фаолият юритган ходимларни иш билан таъминлаш мақсадида муассасада мавжуд бўлган бўш иш ўринларига ўтказиш жараёнида иш берувчи муассасанинг бюджет ва бюджетдан ташқари маблағлари доирасида қонунчиликда белгиланган тартибларда ходимларни малақасини оширади ва қайта ўқитади.

2.9. Бошқарма тасарруфдаги муассасаларда янги ходимларни ишга қабул қилишда жамоа шартномаси, ички тартиб қондалар қаби локал ҳужжатлар билан таништириш таъминланади.

2.10. Айрим соғлиқни сақлаш муассасаларида тез ва кечиктириб бўлмайдиган тиббий ёрдамни ташкил қилиш мақсадида бригада усулида иш жорий қилиниши мумкин. Бригада фаолиятига уни ҳар бир аъзосининг бирдек масъуллиги белгиланади, лекин бу усулда иш ташкил қилинганда ҳам бригада аъзоларининг ҳар бирининг функционал вазифалари ва лавозим йўриқномалари белгилаб қўйилган бўлиши шарт.

2.11. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш муассасада мавжуд бўлса, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 142-моддасида назарда тутилган ҳоллардан ташқари яна қуйидаги ҳолларда иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак:

2.11.1. бегоб оида аъзосини парваришлаш зарурияти;

2.11.2. ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

2.11.3. оиласидаги молжявий қийинчиликлар;

2.11.4. оиласида ногиронлиги бор шахсларни парваришлаш зарурияти;

2.11.5. аввалги иш жойида ходимнинг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи омилар вужудга келиши.

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

Бундай ўтказишнинг муддати тарафларнинг келишувига биноан белгиланади.

2.12. Коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўринини босувчи шахслар, васийлар, хомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.

2.13. Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилмаган бошқа ишга унинг розилигисиз, Иш берувчининг ташаббусига кўра вақтинча ўтказишга йўл қўйилади.

Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун ишлаб чиқариш зарурияти деб МҚнинг 145-моддаси 2-қисмида кўрсатилган ҳодисалардан ташқари яна қуйидаги ҳолатларда бажарилиши лозим бўлган тезкор ва кечиктириб бўлмайдиган ишлар ҳисобланиши мумкин:

- ишлаб чиқариш ҳажмининг қутилмаган даражада ошиши;
- бошқа ташкилот билан аутсорсинг шартномасини қайта тузиш даврида;
- давлат эҳтиёжи учун шошилиш буюртмалар бўлганида.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни бошқа ишга ўтказиш давлари бир календарь йил давомида жами 60 календарь кундан ошиши мумкин эмас.

Иш берувчининг ташаббуси билан ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш бажараётган ишига қараб, бироқ аввалги ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда амалга оширилади.

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

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

Ўзбекистон Республикасида белгилаб қўйилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорига тенг иш ҳақи ўрнатилган шахсларга;
онласида ягона боқувчи бўлган шахсларга.

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

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

Вахтанинг давомийлиги бир ойдан ошмаслиги керак.

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

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

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

Вилоят Кенгашининг мажбуриятлари:

2.18. Ходимларни ишга қабул қилиш ва меҳнат фаолияти давомда ХМТнинг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган “Зўраки ва мажбурий меҳнат тўғрисида”ги 29-сонли, “Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисида”ги 111-Конвенцияси талабларига амал қилинишини таъминлаш.

2.19. Тармоқнинг ҳудудий кенгаш мутахассислари томонидан мунтазам равишда меҳнат қонунчилиги бўйича, айниқса меҳнат муносабатлари, ижтимоий-иқтисодий муҳофаза, муносиб меҳнат шароитлари яратилиши юзасидан соғлиқни сақлаш идоралари, муассасаларига биргаликда маслаҳатлар, музокаралар ташкил этиш ва бажарилиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатишда амалий ва услубий ёрдам кўрсатиш.

2.20. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига ва меҳнатни муҳофаза қилиш қондаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатиш.

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

Ҳамкорликдаги мажбуриятлар:

2.22. Соғлиқни сақлаш ходимларини бандлигини таъминлаш мақсадида маҳаллий меҳнат идоралари билан узвий ҳамкорлик ўрнатиш. Мазкур масалага оид маълумотларни йиғиш ва маҳаллий меҳнат идоралари билан ўзаро ҳамкорлик ишларини ташкил этишни Вилоят соғлиқни сақлаш бошқармасининг масъул ходимларига, Вилоят кенгашининг тегишли ходимларининг зиммасига юклатиш.

2.23. Асосиз иш жойларини қисқартиришга йўл қўймаслик:

ҳар қандай вазиятда қасаба уюшмаларига қонунчиликда белгиланган муддатлардан кечиктирмай керакли маълумотларни юбориш ва қуйида кўрсатилган чораларни кўришда биргаликда музокаралар олиб бориш;

иш берувчи ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида ўз вақтида, лекин қаида икки ой олдин тегишли қасаба уюшмаси органига ахборот тақдим этади ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга оширади. Шунингдек қаида икки ой олдин, ҳар бир ходимнинг қасби, мутахассислиги, малақаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, бўлажак ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни бандликка қўмақлашувчи Марказга ҳам маълум қилиши шарт.

қисқартириш натижасида ишдан озод этилган ходимларни қайта ўқитиш ва ишга жойлаштириш учун маҳаллий меҳнат органлари билан ҳамкорликда ишлаш;

ходимларнинг ишдан бўшаш сабаблари, меҳнат шартларининг ўзгариши, уларнинг қонунийлигини таъминлаш;

МКнинг 98-моддасига асосан ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш деб қуйидаги ҳоллар тан олинади:

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

б) ходимлар сонининг (штатининг) қуйидаги миқдорда:

ўттиз календарь кун ичида эллик нафар ва ундан ортиқ ходимнинг;

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

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

Иш берувчи ходимларни келгусида оммавий равишда ишдан бўшатиш тўғрисидаги хабарни худудий тармоқ кенгашига ёки тўғридан-тўғри тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгашига етказиши шарт.

технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ходимларнинг сони (штати) ўзгарганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласи кўриб чиқиладиганда ходимлар тенг малакага ва меҳнат унумдорлигига эга эканлиги ҳамда МКнинг 167-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда устувор ҳуқуқ ёки бир-бирининг олдида афзалликлари йўқлиги аниқланса, у ҳолда ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган қуйидаги ҳолатлар ҳисобга олинади:

- а) фарзанди олий ўқув юртида тўлов-контракт асосида таҳсил олаётган ходимлар;
- б) 18 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимлар;
- в) Муассасага Иш берувчининг таклифига биноан ишга жойлашган шахслар;
- г) ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн саккиз ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган ёлғиз ота-она, шу жумладан бева аёллар, бева эркаклар, никоҳдан ажралганлар, муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинлари, ота-онанинг ўрнини босувчи шахслар.

2.24. Мулк шаклларининг ўзгариши (хусусийлаштириш) ҳолларида:

- хусусийлаштириш жараёнида “Давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш тўғрисида”ги Қонуннинг 8-моддасига (хусусийлаштириш комиссияларига меҳнат жамоаси вакилини киритиш) катъий риоя қилиш;

-хусусийлаштирилган муассасаларда асосий фондлари сотилиши ва иш ўринлари қисқартирилишининг олдини олишга эришиш;

- муассаса мулкдори алмашганда, шунингдек муассаса қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилган, бирлаштирилган, бўлиб юборилган, қайта тузилган, ажратилганда) меҳнат муносабатларини ходимнинг розилиги билан давом этилишини таъминлаш.

2.25. Иш берувчилар томонидан ҳар бир муассасада касаба уюшма кўмитаси билан келишган ҳолда ходимлар лавозим йўриқномалари тузилади ва ҳар бир ходим ўз лавозим йўриқномаси билан таништирилиши шарт.

2.26. Тармоқда мажбурий меҳнатга йўл қўйилмайди. Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйилган умумхалқ хайрия ҳашарлари ва факултетада ҳолатлардаги ишлардан ташқари ходимларнинг иш ҳақларидан қонунга ҳилоф равишда маблағ ушлаб қолиш, гўза парвариши, пахта теримига, коммунал тўловлар ундиришга, ободонлаштиришга, гул, мевали ва манзарали дарахт кўчатларини сотиб олиш ва ҳоказоларга, қонун ҳужжатларидаги тартибга риоя этмаган ҳолда ҳашар ва шанбаликларга шунингдек, ходимларнинг лавозим вазифасига кирмайдиган ишларга жалб қилишга йўл қўйилмайди.

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

2.27. Олий, ўрта махсус таълим муассасалари битирувчилари, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан муддатли ҳарий хизматдан қайтган шахслар ва ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли катламларининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштиришга ҳар томонлама қўмаклашилади.

2.28. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш хусусида белгиланган чеклашларга (МК 396- ва 417-моддаларининг биринчи қисми ва 428-моддасига) риоя қилган ҳолда жорий этилади.

2.29. Беш кунлик ва олти кунлик иш ҳафтасида умумий дам олиш куни якшанба деб белгиланади. Беш кунлик иш ҳафтасидаги иккинчи дам олиш куни шанба деб белгиланади.

2.30. Муассасанинг кейинчалик нормал ишлаши олдиндан кутилмаган қайси ишларнинг шошилиш бажарилишига боғлиқ бўлса, ўша ишларни бажариш зарур бўлган тақдирда ходимларни дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этиш уларнинг ёзма розилиги ва иш берувчининг тегишли буйруғи билан амалга оширилади.

Умуман ташкилотнинг ёки унинг алоҳида таркибий бўлималарининг кейинчалик нормал ишлаши олдиндан кутилмаган қайси ишларнинг шошилиш бажарилишига боғлиқ бўлса, ўша ишларнинг рўйхати қуйидагиларни ўз ичига олган:

а) юқори турувчи ташкилотнинг, шунингдек давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларининг ўз ваколатлари доирасида берган кечиктириб бўлмайдиган топшириқларини бажариш;

б) куну-тун узликсиз фаолият юритадиган муассасаларда, шунингдек график асосида иш ташкил этилган таркибий бўлималарда.

III. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

Бошқарманинг мажбуриятлари:

- 3.1. Тиббиёт муассасасида иш ҳафтасининг қуйидаги муддатлари қабул қилинади:
- раҳбар ходимлар учун 40 соат;
 - нотиббий ходимлар учун 40 соат;
 - тиббиёт ходимлари учун 36 соат;
 - олий ва ўрта махсус ўқув юртлири профессор-ўқитувчилар учун 36 соат;
 - ижтимоий ходимлар учун 36 соат;
 - 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимлар учун 36 соат;
 - I ва II гуруҳ ногиронлари бўлган ходимлар учун 36 соат;
 - уч ёшга тўлмаган болалари бор аёллар учун 35 соат;
 - ноқулай меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун (Иш ўринларини меҳнат шaroитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш натижаларига асосан) - 36 соат;
 - соғлиқни сақлаш муассасаларидаги тарбиячилар учун 30 соат;
 - соғлиқни сақлаш тизимининг махсус ўқув-тарбия муассасаларидаги психологлар учун 20 соат;
 - соғлиқни сақлаш муассасаларидаги 5-9 синф ўқитувчилар учун 20 соат
 - соғлиқни сақлаш муассасаларидаги 1-4 синф ўқитувчилар учун 18 соат;
 - соғлиқни сақлаш тизимининг махсус ўқув-тарбия муассасаларидаги логопедлар учун - 18 соат;
 - амбулатория поликлиника муассасалари (поликлиникалар, амбулаториялар, диспансерлар, тиббий хоналар, станциялар, бўлимлар ва хоналар)нинг касалларнинг бутунлай амбулатория қабулида банд бўлган шифокорлари учун 33 соат;
 - тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари (ТМЭК) ва тиббий-маслаҳат комиссиялари (ТМК)нинг шифокорлари учун – 33 соат;
 - поликлиникаларнинг стоматолог-шифокорлари, тиш шифокорлари ва тиш шифокорлари-протезистлари учун - 33 соат;
 - бутун иш вақти давомида 200 ваттдан баланд қувватдаги ультрақисқа тўлқинли частотадаги тиббиёт генераторларида ишлайдиган шифокорлар ва ўрта тиббиёт ходимлари учун - 33 соат;

анестезиология-реанимация бўлимлари (гурухлари) ҳамда реанимация ва интенсив терапия палаталари шифокорлари, ўрта ва кичик тиббий ходим (шифокор-лаборант ва лаборантдан ташқари) ходимлари учун - 33 соат;

мурдалар ва мурда материаллари билан ишлашда банд бўлган ходимлар (Врач (шу жумладан, врач-бўлим, лаборатория раҳбари), ўрта ва кичик тиббий ходим, ишлаб чиқариш хоналари фарроши) учун – 30 соат;

Илмий-тадқиқот институтларининг прозектор ва мурдахоналарда ишловчи ходимлари, шунингдек, мурдалар ва мурда материаллари билан доимий ишлаш чоғидаги нормал, патологик ва топографик анатомия, суд тиббиёти ва оператив жаррохлик кафедралари ходимлари учун – 30 соат;

суд-тиббий экспертиза бюросининг мурдалар ва мурда материаллари билан ишлаш чоғидаги суд-тиббий эксперт (шу жумладан, бўлим, бўлинма раҳбари) ҳамда мурдалар ва мурда материаллари билан ишлаш чоғидаги ўрта ва кичик тиббий ходим ходимлари учун – 30 соат;

лабораториялар, бўлинмалар ва бўлимларнинг мурда конини ва мурда тўкималарини тайёрлаш ва консервациялашда банд бўлган ходимлари учун – 30 соат;

гамма-терапияда ва экспериментал гамма-нурлантиришда (радиоактив препаратлар қўлланган беморларга хизмат кўрсатиш палаталарида, гамма-қурилмалар билан ишловчилар) бевосита банд бўлган ходимлар – 30 соат;

радиоманипуляция кабинетларида ва лабораторияларида гамма-препаратлар, билан ишловчилар учун – 24 соат;

Рентген спектрал, рентген тузилмалари таҳлил, саноат рентгенографияси қурилмаларида ва рентген панжаралари растрларини назорат қилишда бевосита банд бўлган ходимлар учун – 30 соат;

Рентген диагностикасида, флюорографияда, визуал назоратли ротацион рентген терапияси қурилмасида бевосита банд бўлган ходимлар учун 30 соат.

3.2. Ходимни унинг розилиги билангина ишдан ташқари вақтларда ишга жалб қилиш. Бунда иш сменаси 12 соатдан ортиқ бўлган ходимларни, оғир ва зарарли меҳнат шaroитларида ишлаётган ходимларни ва 18 ёшга тўлмаган шахсларни ишдан ташқари вақтда ишга жалб қилмаслик.

3.3. МКнинг 228-моддасида кўрсатилган ходимлар тоифалари билан бирга қуйидаги ходимларга меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади:

- а) ижтимоий аҳамиятга молик касаллик бўйича ҳисобда турган ходимларга;
- б) бетоб оила аъзосини парваришлаётган ходимларга;
- в) тижорат банкларида ипотека кредитини олган ёш оилалар вакилларига;
- г) ишлаётган пенсионерларга.

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

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

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

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

3.5. Муассасанинг иктисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда, муассасанинг бюджетдан ташқари маблағи ҳисобидан кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга ҳақ тўланадиган қўшимча таътиллار ва бошқа имтиёзлар беришни муассасаларда имзоланаётган жамоа шартномаларига киритиш.

3.6. Ходимларга иш куни (смена) давомида иш вақтига киритилмайдиган дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш. Танаффус бериш вақти ва унинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидаларида, смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.

Ишлаб чиқариш шароитига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаш шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади.

3.7. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 11.03.1997й. 133-сонли қарорининг 4-8 иловаларида ҳамда 2005 йил 21 декабрдаги 276-сонли қарори билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси давлат муассасалари тиббиёт ва фармацевтика ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тартиби ва шартлари тўғрисидаги Низомнинг 2-илоvasида келтирилган “Соғлиқ учун хавфли ва меҳнат шароитлари ўта хавфли бўлганлиги муносабати билан уларда ишлаш ходимлар тариф ставкаларига қўшимча тўлов белгилаш ҳуқуқини берадиган муассасалар ва уларнинг бўлинмалари, шунингдек лавозимлар рўйхати”да келтирилган касб ва лавозимда ишловчиларга меҳнат таътиллари муддати МКда белгиланган 21 календарь кунидан иборат йиллик асосий таътил муддатига, қўшимча таътил муддатини камида 12 кун қилиб белгилаш ва бунга иш жойлари аттестацияси бўйича ҳулосада белгиланган қўшимчаларни қўшган ҳолда амалга ошириш.

3.8. Тармоқ ходимларининг МКда белгиланган йиллик асосий (21 календарь кун), шунингдек йиллик асосий узайтирилган (30 кундан 56 кунгача) меҳнат таътилига қуйидагича қўшимча таътил муддатларини белгилаш:

тиббиёт ва фармацевтика ходимларига - камида 9 календарь кун;
мутахассислар (ҳисобчи, иктисодчи, хўжалик ишлар мудир, муҳандис, юрист, маслаҳатчи, кадрлар бўлими ходимлари ва бошқалар)га - камида 9 календарь кун;

ишчи касбларда ишловчи ходимлар (хайдовчи, электромонтёр, дурадгор, чилангар-сантехник, қоровул, боғбон, фаррош, ховли суғурувчи ва бошқалар)га - камида 6 календарь кун.

3.9. Вазирлик тасарруфидаги Олий ва ўрта махсус таълим муассасалари ҳамда милака ошириш марказлари ходимлари учун МКнинг 218-моддаси 4-қисмига асосан қуйидаги қўшимча таътил муддатларини белгилаш:

профессор-ўқитувчилар таркибига, шунингдек ўриндошлик асосида камида 1/3 йиллик норма ўқув ишини бажарадиган маъмурий-ўқув бўлими ходимларига - камида 56 календарь кун асосий узайтирилган таътил муддатлари белгиланади;

маъмурий ва ўқув-ёрдамчи ходимларига - камида 9 календарь кун;

хизмат кўрсатувчи ва техник ходимларига – камида 6 календарь кун қўшимча таътил белгиланади.

3.10. Айрим тоифадаги ходимларга қуйидагича қўшимча таътиллари белгилаш:

Даволаш-профилактика муассасаларининг:

а) Логопед, сурдопедагог ва ўқитувчиларига, педагог ходимларига (тарбиячи методистлар), мусика раҳбарлари (сил касалликлари, юқумли касалликлар муассасалари бўлимлари), эшитиш ва нутқдаги нуқсонли болалар, марказий асаб тизими шикастланган

ва акли заиф болалар муассасаларидаги). шунингдек мактаб ёшидаги шундай муассасалар педагогика (ўқув) ишлари мудирларига - камида 35 календарь кун, мактабгача ёшдаги шундай муассасалар педагогика (ўқув) ишлари мудирларига ҳамда вилоят ва республика шифохоналарининг ташкилий-методик бўлимлари методистларига - камида 26 календарь кун;

б) коляскада юришни ўргатиш инструкторларига - камида 11 календарь кун.

3.11. Кутубхоналарнинг (олий ва ўрта махсус ўқув юртлари кутубхоналари) директорлари, уларнинг илмий ишлар бўйича ўринбосарлари, филиаллар, бўлимлар, бўлинмалар, кабинетлар ва ўқув заллари мудирлари, илмий котиблар, бош ва катта библиографлар ва кутубхоначиларига – камида 11 календарь кун қўшимча таътил белгилаш.

3.12. Айрим тоифадаги ходимларга қуйидагича йиллик узайтирилган асосий таътил бериш:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига – камида 30 календарь кун килиб белгилаш ва бунга иш жойлари аттестацияси бўйича хулосада белгиланган қўшимчаларни қўшган ҳолда амалга ошириш.

3.13. Амалдаги қонуларда ва меъёрий ҳужжатларда (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори) назарда тутилмаган лавозимларда ишлаётган ходимларга қўшимча таътил олиш ҳуқуқини жамоа шартномаларида белгилаш.

3.14. Жамоа шартномасида йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқишда МКнинг 226-моддаси талабларини инобатга олиш.

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

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

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

3.16. Қуйидаги ҳолларда ходимларга бир марталик ўртача ойлик иш ҳақи сакланиб қолинадиган ижтимоий таътил бериш:

- яқин қариндошлари (ота-онаси, турмуш ўртоғининг ота-онаси, турмуш ўртоғи, фарзандлари, туғишган ака-укалари ва опа-сингиллари) вафот этганда – 3 иш кун;

- фарзанд туғилганда (отасига) – 1 иш кун;

- фарзандларининг никоҳ тўйларида – 3 иш кун;

- фарзанди I-синфга борганда – 1 иш кун;

- янги турар жойга кўчиб ўтишда – 3 иш кун;

- коронавирус инфекциясига қарши эмаланганда – 1 иш кун;

- ходимнинг никоҳ тўйларида – 3 иш кун.

Мазкур таътиллار навбатдаги ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киритилади.

3.17. Ходимга МКнинг 220-моддаси 1-қисмида назарда тутилган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига Вазирлик тасарруфидаги (Тармокдаги)

муассасаларда, шунингдек бошқа тармоқдаги мазкур мутахассисликдаги иш стажини киритилади.

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

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

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

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

3.20. Таътил учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасдан олдин, охириги иш кунидан кечиктирмай амалга оширилади.

3.21. Ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил берилиши мумкин, бундай таътилнинг календарь йил давомидаги энг кўп давомийлиги жамоа шартномаларида белгиланади. Ҳар қандай ҳолатда ҳам иш ҳақи қисман сақланадиган таътилнинг муддатининг умумий йиллик миқдори 15 календарь кундан ошмаслиги шарт.

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

3.22. Қуйидаги ҳолларда иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра унга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериши шарт:

- а) эпидемия (пандемия) билан боғлиқ карантин чекловлари амал қилаётган даврда;
- б) меҳнат таътили тугаган бўлсада, чет эл ёки республика ҳудудидаги сафаридан узрли сабабларга кўра қайтиш имкони бўлмаганда;
- в) ходимга тегишли уй-жой ва бошқа мулклар табиий офат ёки ёнғин натижасида зарар кўрганда, оқибатларни тугатиш муддатига;
- г) ходимнинг ўзи ёки оила аъзолари кўккиедан ва фавқулотда ҳолатлар натижасида қийин ва мураккаб ҳолатга тушиб қолганда.

3.23. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 229-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда ходимлар қуйидаги ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътилинини бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга:

- а) ходимнинг санаторий ёки дам олиш уйига пули тўланган йўлланмаси мавжуд бўлса;
- б) яқин қариндошлари вафот этган тақдирда;
- в) ходимнинг ўзи ёки унинг фарзандларининг тўй маросимлари пайтида;
- г) турар жойини таъмирлаш билан боғлиқ ҳолда;
- д) янги турар жойга кўчиб ўтиш муносабати билан;
- е) Ҳаж ёки Умра сафари муносабати билан.

Вилоят Кенгашининг мажбуриятлари:

3.24. Бошкарма тасарруфидаги муассасалар ходимларининг меҳнатга ва ижтимоий-иқтисодий масалаларга оид қонун ва бошқа меъёрий ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқишда қатнашиш.

3.25. МКнинг тегишли моддалари, бошқа қабул қилинган меъёрий ҳужжатлар кўрсатилган ҳолда жамоа шартномалари орқали ҳал қилиниши шарт ёки мумкин бўлган имтиёзлар ва кафолатлар рўйхатини ишлаб чиқиш ва мулкчилик шаклидан қатъи назар барча соғлиқни сақлаш муассасаларига етказилишини таъминлаш.

Ҳамкорликдаги мажбуриятлар:

3.26. Иш ҳафтаси турини белгилашда, иш вақти режимининг турли ҳил вариантларини қўллашда, муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатишда, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартиришда, ҳар ҳафталик дам олиш ва байрам кунларида иш берувчи ишга жалб қилиш ҳуқуқига эга бўладиган асос(ҳолат)ларни аниқлашда, шунингдек, МКга мувофиқ бартараф этилиши лозим бўлган бошқа масалаларда тармоқ муассасаларига услубий, амалий ёрдам кўрсатиш.

IV. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ, КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТАРЗИДАГИ ТЎЛОВЛАР

Бошқарманинг мажбуриятлари:

4.1. МКнинг 15-боби талабларига риоя қилинишини, нормал иш шароитларида оддий ишларни бажариш чоғида иш вақтининг нормасини тўлиқ ишлаб берган ходимнинг малака талаб этмайдиган меҳнати учун қонунчиликда кафолатланган, Ягона тариф сеткасининг биринчи разрядига мувофиқ бўлган ойлик иш ҳақи миқдори меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланишини таъминлаш.

4.2. Бошкарма тасарруфидаги бюджет ҳисобидан молиялаштирилган ташкилотларда ишловчи тиббиёт ходимларига меҳнат ҳақи тўлаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси давлат муассасалари тиббиёт ва фармацевтика ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг тариф сеткаси”да белгиланган разрядлар асосида амалга ошириш. Республика бюджетидан ажратиладиган маблағлар ҳисобидан махсус унвон, кўп йиллик хизматлари учун устама ва қўшимча тўловлар, соғлиқ учун хавfli ва меҳнат шароитлари ўта хавfli бўлган муассасаларда ишловчи ходимларнинг тариф ставкаларига тўланадиган қўшимча тўловларнинг фоиз миқдорлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 21 декабрдаги “Тиббиёт ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг такомиллаштирилган тизимини тасдиқлаш тўғрисида”ги 276-сонли қарори билан тасдиқланган “Меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби ва шартлари тўғрисидаги Низом”га мувофиқ амалга ошириш.

4.3. Ходимларга иш ҳақи тўлаш муддатлари жамоа шартномасида шарт қилиб кўрсатилган муддатларда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларга ойлик иш ҳақи, қонда тариқасида, ўн олти кундан кўп бўлмаган танаффус билан икки қисмга бўлинган ҳолда (бўнак ва қолган қисми миқдорида тўланади).

Ҳақ тўланадиган кун дам олиш кунини ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади.

Ходимнинг ёзма мурожаатига асосан унга тегишли даврда унга тўланадиган иш ҳақининг таркибий қисмлари, ушлаб қолинган пул миқдорлари ва унинг асослари, шунингдек тўланадиган умумий пул суммаси тўғрисида ёзма шаклда иш берувчи муассаса томонидан тасдиқланган маълумот тақдим этилади.

4.4. Муассасада меҳнат қилаётган нотиббий ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2022 йил 16 июлдаги “Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш Вазирлиги тизимидаги барча турдаги бюджет муассасаларининг бошқа (бошқарув, техник ва хизмат кўрсатувчи) ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш тариф разрядларини тасдиқлаш тўғрисида”ги 4-сонли буйруғига мувофиқ амалга оширилади.

Агар бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда ходимларнинг лавозимлари бўйича меҳнатга ҳақ тўлашнинг мазкур разрядларидан юқори ҳақ тўлаш белгиланган бўлса, меҳнатга ҳақ тўлашда юқори разрядлари ва тартиблари бўйича тўланади.

4.5. Хусусий муассасалар, молиялаштирилиши хўжалик ҳисобидан ёки давлат-хусусий шерикчилик, шунингдек аралаш молиялаштириш бўлган муассасаларда меҳнатга ҳақ тўлашни дифференциялаш усули бўлган меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизими асосида иш хақи тўланиши мумкин.

Бунда ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш миқдори унинг ишининг ва жамоа ишининг охиригى натижаларига боғлиқ бўлади ҳамда ушбу ходим ишининг натижалорлиги баҳосини аке эттирадиган, ходимга берилган коэффициент асосида белгиланадиган, ходимнинг бутун жамоа томонидан ишлаб топилган меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасидаги улушини ифодалайди.

Ходимнинг шахсий касбий ютуқларини баҳолаш мезонлари ва нормалари иш берувчи томонидан қасаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра белгиланади. Ходимнинг шахсий касбий ютуқларини баҳолаш иш берувчи томонидан амалга оширилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизими қўлланилганда меҳнатга ҳақ тўлашнинг қонунчилик билан кафолатланган энг кам миқдоридан кам бўлган ҳақ тўлаш даражасини белгилашга йўл қўйилмайди.

4.6. Акциядорлик жамиятига айлантирилган Республика ихтисослаштирилган тиббиёт марказлари ходимларини, акцияларнинг 49% бўйича тўланадиган дивидендлар ҳисобидан, уларнинг пиროвард молиявий натижалардаги меҳнат улушига қараб, ҳар йили моддий рағбатлантириш ҳисоб-китоби қуйидаги тартибда амалга ошириш:

- дивидендларнинг умумий қийматининг 10% гача миқдори раҳбарлар таркибини моддий рағбатлантиришга йўналтириш;
- дивидендларнинг қолган суммасини меҳнат жамоасини моддий рағбатлантиришга йўналтириш.

4.7. Табiiй иқлим ва меҳнат шароитлари ноқулай бўлган жойлардаги бошқарма тасарруфидаги мулкчилик шаклидан қатъи назар, барча муассасаларда ходимлар меҳнат ҳақига туман коэффициентлар ва устамалар белгилаш.

4.8. Тиббиёт муассасалари ходимлари моддий рағбатлантириш “Тиббиёт муассасаларини моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси тўғрисидаги” Низомда (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 16.01.2023 йилда 3416-сон билан рўйхатдан ўтказилган) белгиланган тартибларда Жамғармага ушбу мақсадлар учун очилган шахсий газна ҳисобварақларидаги мавжуд маблағлар қолдиги доирасида амалга оширилади.

Бунда тиббиёт муассасаси ходимларига моддий рағбатлантиришнинг қуйидаги турлари қўлланилади:

тиббиёт муассасасининг юқори малакали, алоҳида натижага эришган, ҳалол ва виждонан ишлаётган тиббиёт ҳамда фармацевтика ходимларига ойлик лавозим маошининг 100 фоизигача ҳамда бошқа ходимларга 75 фоизигача ойлик устамалар;

янги иш бошлаган салоҳиятли ёш шифокорларга 1 (бир) миллион сўмгача махсус ойлик устамалар;

оилавий шифокор пунктлари, оилавий поликлиникалар ва кўп тармоқли марказий поликлиникаларда кундузги стационар иш вақтини соат 20:00 гача узайтириш ҳисобига

иккинчи сменада ишловчи шифокор ҳамда ҳамшираларга лавозим маошининг 30 фоизигача ойлик қўшимча устамалар;

тиббиёт муассасалари барча ходимларига касбий ва бошқа байрамлар муносабати билан бериладиган мукофот пуллари, шунингдек моддий ёрдам пуллари.

4.9. Олий таълим муассасалари томонидан бюджетдан ташқари тушган маблағлари ҳисобидан таълим муассасасининг етим, эҳтиёжманд талабаларига бир йилда бир марта Ўзбекистон Республикасида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг олти баробаригача бўлган миқдорда бир йўла тўланадиган моддий ёрдам кўрсатиш.

4.10. Меҳнатда майиб бўлган ва касб касалликларига чалинган ходимларга тиббий-ижтимоий эксперт комиссияларининг хулосасига асосан санаторияларга йўлланма қийматини қисман қоплаш.

4.11. МКнинг 299-моддасига биноан меҳнат учун рағбатлантириш барча давлат соғлиқни сақлаш муассасаларида тиббиёт, фармацевтика ва бошқа ходимларни моддий рағбатлантириш “Тиббиёт муассасасининг моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси” маблағлари ҳисобига махсус комиссия қарори билан амалга ошириш.

4.12. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар тўлаш миқдори ходимнинг ўртача иш ҳақидан келиб чиққан ҳолда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 28 февралдаги “Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар тўлаш чегарасини такомиллаштириш тўғрисида”ги 71-сон қарорига асосан:

- иккинчи жаҳон уруши иштирокчилари, байналминал-жангчилар ва уларга тенглаштирилган шахслар, қарамоғида 18 ёшга етмаган уч ва ундан ортиқ фарзанди бўлган шахслар, Чернобил АЭС ҳалокати оқибатларини тугатишда иштирок этганлар ва шу ҳалокат натижасида радиактив зарарланган зоналардан эвакуация қилинганлар ва кўчирилганлар, оғир касалликларга (ўтқир лейкоз, аденома, саратон) дучор бўлганлар, ҳарбий хизматни ядровий полигонлар ва бошқа радиактив-ядровий объектларда ўтаган пенсия ёшидаги ногирон-ходимларга, шунингдек меҳнат жароҳати ва касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўлган ходимларга - тўлиқ иш ҳақи миқдорига;

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

- бошқа ҳолатларда умумий иш стажига боғлиқ ҳолда - иш ҳақининг 60% дан 80% гача;

- коронавирус инфекцияси билан зарарланиши ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ота-оналар (улар ўзини босувчи шахслар, васийлар, хомийлар), шунингдек, уларнинг 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган шахсларга ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланади.

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

4.14. МКнинг 280 ва 281-моддаларида белгиланган тартибларга асосан смена ёки навбатчилик асосида иш ташкил этиладиган соғлиқни сақлаш муассасаларида ходимларнинг навбатчилик вақтидаги соат 18-00 дан 22-00 гача бўлган даврдаги иш вақтини “кечки вақт” ёки “кечки смена” сифатида белгиланади ҳамда ходимга ушбу вақтда ҳақиқатда ишлаган ҳар бир соати учун тўланиши лозим бўлган иш ҳақининг 30 фоиз миқдорига қўшимча ҳақ тўланади.

Мазкур ҳар ажатларни бюджетдан молиялаштириладиган муассасаларда бюджет маблағлари ҳамда бюджетдан молиялаштирилмайдиган муассасаларда бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан амалга оширади.

4.15. МКнинг 280-281-290-моддаларида белгиланган тартибларга асосан қуйидаги ҳар ажатлар муассасанинг бюджет ва бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан қопланади:

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

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

4.16. Жамоа шартномаларида Ўзбекистон Республикаси бўйлаб хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсациялар миқдорини Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 2 августдаги “Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 424-сон қарори билан белгиланган миқдорлардан кам бўлмаган миқдорларда белгилаш.

4.17. Асосий ишдан ажралган ҳолда тиббиёт ходимлари малакасини ошириш курсларига юборилган тингловчиларнинг бутун ўқиш даврида асосий иш жойи бўйича ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолинади;

малакасини ошириш бошқа шаҳарга юборилган тингловчиларга ўқиш жойига бир марта келиш ва кетиш, шунингдек, меҳмонхона ҳар ажатлари юборувчи томонидан қопланади.

4.18. Мулкчилик шаклидан қатъи назар, бошқарма тизимидаги муассасалар тиббий ва нотиббий ходимларнинг малака тоифасини ошириб боришга қаратилган комплекс чоратadbирларни амалга ошириш ва бунга ходимлар реал даромадларини ошириб борилишининг самарали механизми сифатида қараш.

4.19. Тармоқ Олий ўқув юртлири ҳамда касб-ҳунар коллежларида қасаба уюшмасидаги фаолияти билан бирга ёшлар ўртасида таълим-тарбия жараёнларида бевосита иштирок этувчи талабалар қасаба уюшма қўмиталари раислари маошининг мазкур ўқув юрти умумий масалалар бўйича проректори (директор ўринбосари) нинг ойлик маошидан кам бўлмаган миқдорда белгилаш мақсадида жамоа шартномаларига киритиш орқали ўқув юртининг бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан қўмига раисининг асосий иш жойидаги иш ҳақига қўшимча устамалар белгиланиши, шунингдек қасаба уюшмаси қўмига раиси ва унинг ўринбосарининг ойлик лавозим иш ҳақи таълим муассасасининг бюджетдан ташқари тушган маблағлари ҳисобидан қопланиши мумкин.

4.20. Уйда навбатчилик ташкил этиладиган муассасаларда бундай ходимларга нисбатан навбатчилик жадвали ишлаб чиқилади, унинг муддати иш вақти меъёрига киритилади ҳамда умумий асосларда ҳақ тўланади.

Иш графиги бўйича уйда навбатчиликда турган ходим зарурат тутилганда меҳнат вазибаларини бажаришга тайёр туриши шарт.

4.21. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли қарори билан тасдиқланган “Туман коэффициентлари, шунингдек, йиллик қўшимча таътилнинг энг кам муддати қўлланиладиган табиий-иклим шароитлари оғир ва ноқулай бўлган жойлар рўйхати”да кўрсатилмаган табиий-иклим шароитлари оғир ва

ноқулай бўлган айрим жойларда ишлаганлик учун устамалар ва қўшимча таътиллер қўлланилиши тўғрисидаги шартларни тармоқ ташкилотларининг жамоа шартномаларида назарда тутиш.

Мулк шаклидан қатъи назар тармоқда:

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

кўчма ва қатнаш тусидаги ишлар учун устамалар белгиланадиган ходимлар касблари ва лавозимлари рўйхати, шунингдек, устамалар миқдори иш берувчилар томонидан қасаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда жамоа шартномасига киритиш.

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

4.23. Олий таълим муассасалари, йирик бошланғич ташкилотларнинг асосий ишдан озод этилган қасаба уюшма қўмитаси раисларининг иш ҳақи – таълим муассасаси умумий ишлар бўйича проректори лавозими маошигача, раис ўринбосари лавозими – факультет декани ёки қатта ўқитувчи лавозим маошидан кам бўлмаган миқдорда белгиланиши мумкин.

4.24. МКнинг 370-моддасига асосан ходим қайта тайёрлаш ёки малака ошириш ихтиёрий равишда амалга оширилса, иш берувчи қайта тайёрлаш ёки малака ошириш вақтида ходимнинг иш жойини (лавозимини) сақлаб туриши шарт.

Бу даврда ходимнинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолинади.

4.25. Ходимларнинг Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарлари ҳамда малака ошириши билан боғлиқ ҳар ажатлари учун тўланадиган компенсациялар (Адлия вазирлигида 2015 йил 19 ноябрда 2730-сон билан рўйхатга олинган Ўзбекистон Республикаси Молия вазирининг 2015 йил 19 октябрдаги 92-сон буйруғи билан тасдиқланган) “Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисидаги Низом”га биноан амалга ошириш.

4.26. МКнинг 333-моддасида белгиланган тартибларга асосан иш берувчи томонидан иш ҳақини ва бошқа тўловларни тўлаш муддати бузилган тақдирда, уларни тўлов муддатидан кейинги кундан эътиборан то ҳақиқатда ҳисоб-китоб қилинган кунни ўз ичига олган муддатгача ҳар бир кечиктирилган кун учун Ўзбекистон Республикаси Марказий банкнинг ўша вақтда амалда бўлган қайта молиялаштириш ставкасидан келиб чиққан ҳолда фоизлар (пулли компенсация) билан бирга тўланишини давлат ва қасаба уюшмалари меҳнат инспекциялари томонидан назоратга олинади.

Кечиктирилган иш ҳақининг ҳар бир куни учун ходимга тўланиши лозим бўлган пулли компенсациянинг миқдори жамоа шартномаларида белгиланади, лекин ушбу миқдор Ўзбекистон Республикаси Марказий банки қайта молиялаштириш ставкасининг ўн беш фоизидан кам бўлмаган миқдорда.

4.27. МКнинг 240-280-281-моддаларида белгиланган тартибларга асосан Ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлганида қисман сақланадиган иш ҳақининг миқдори унинг ўртача иш ҳақи миқдоридан кам бўлмаслиги керак. Ҳар йилги меҳнат таътилининг олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига иш ҳақи қисман сақланадиган таътил вақти ҳам қўшилади.

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

4.28. Қуйидаги кафолатли қўшимча, тўловлар иш берувчи томонидан амалга оширилиши шарт:

иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш чоғида бундай бекор туриб қолиш давом этган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланган, тариф ставкасини (маошни) тўлаши;

иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра ходим томонидан меҳнат нормалари, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари бажарилмаганда ходимнинг амалда ишлаб берган вақтига мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасини (маошни) сақлаб қолиши;

МК 281-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатли қўшимча тўловлардан ташқари иш берувчи ходимларга умумхалқ ва касб байрамлари муносабати билан бериладиган мукофотларни ҳамда касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириши шарт.

4.29. МКнинг 280-моддасининг биринчи қисмида белгиланган шартлар билан бирга иш берувчилар ходимларга қонунчиликда, ушбу Худудий жамоа келишувида, жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган бошқа ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган бошқа кафолатли тўловларни амалга ошириши шарт.

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

4.31. Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон қарори биланб тасдиқланган “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида”ги Низомга асосан. Бюджет ташкилотларида бир неча касб ва лавозимда ишлаганлик, хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтирганлик, ишлар ҳажмини кўпайтирганлик учун қўшимча ҳақ тўлаш миқдори бир неча касб ва лавозимда ишланаётган лавозим бўйича маошнинг (тариф ставкасининг) 50 фоизидан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

4.32. Тармок муассасаларида, ўриндошлик (ташки ва ички) асосида ишловчиларга меҳнат ҳақи, мукофот, қўшимча ҳақ, устама, рағбатлантириш тўловлари шакли ва тизими ташкилотнинг барча ходимлари учун белгиланган тартибда амалга оширилади.

Вилоят Кенгашининг мажбуриятлари:

4.31. Барча Соғлиқни сақлаш ташкилотларида ходимларининг ижтимоий ҳимоясини таъминлаш мақсадида муассасанинг иқтисодий имкониятларидан келиб чиқиб, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган нормалар ва қондаларда кўрсатилганидан имтиёзлироқ меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий шартларни белгиловчи жамоа шартномалари тузилишига эришиш.

4.32. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида таҳсил олаётган етим, ота-она қарамоғидан маҳрум бўлган, имтиёзлар олиш ҳуқуқига эга бўлган талабаларга қонунчиликда белгиланган тўловларни ва имтиёзларни тўғри, тўлиқ ва ўз вақтида берилишини назорат қилиш.

Ҳамкорликдаги мажбуриятлар:

4.33. Маҳаллий бюджетлар балансида турган соғлиқни сақлаш муассасаларини маблағ билан таъминлаш даражасини таҳлил қилиш. Таҳлил натижаларига кўра ўзгартиришлар, тузатишлар киритиш учун таклифлар бериш.

4.34. Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатларини МКнинг 253-моддаси талабига мувофиқ белгилаш.

4.35. Барча даражадаги аттестация комиссиялари таркибига касаба уюшма вакилларининг киритилишини таъминлаш.

4.36. Соҳани ривожлантиришга қўшган ҳиссаси ва эришган ютуқлари учун ходимлар ва талаба ўқувчиларни моддий ва маънавий рағбатлантириб бориш.

4.37. Кам таъминланган ва кўп болали oilalar, боқувчисини йўқотган oilalar фарзандларига ҳамда ногирон-болаларга болалар оромгоҳлари йўлланмалари қийматларини молиявий имконият даражасида иш берувчи ҳисобидан қоплаш.

4.38. Тармоқ миқёсида илмий асосланган меҳнат меъёрларини ишлаб чиқиш учун шарт-шароит яратиш орқали меъёрий негизни ривожлантириш ишларини давом эттириш.

4.39. Тармоқ тизимидаги муассасаларнинг барча номланишдаги ўқитувчилар, шунингдек логопедлар учун иш ҳақи халқ таълими муассасалари педагог ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш бўйича базавий тариф ставкалари миқдорлари асосида белгиланади.

4.40. Тармоқ бўйича бюджетдан молиялаштириладиган муассасалар ходимларига иш ҳақи тўлаш вақтбай, ҳақиқатда ишлаган иш вақтига мутаносиб тарзда амалга оширилади. Бунда иш берувчи ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши ва иш вақтидан ташқари ишнинг энг кўп муддати сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шариоити оғир ва зарарли ишларда - бир кунда икки соатдан) ва йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслигини таъминлаши лозим.

4.41. Муассасалар жамоа шартномаларига киритиш орқали бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан муассасада узоқ йиллар ишлаб нафақага чиққан, ҳозирда меҳнат қилаётган, кам таъминланган ходимлари, талаба-ўқувчиларини ўзига тегишли даволаш-профилактика муассасаларида чуқурлаштирилган тиббий кўриқдан ўтказиши, даволаниш ва дам олишларини имтиёзли ҳамда бепул ташкил этиши мумкин.

4.42. Бевосита тармоқ тизимида амалий фаолият билан шуғулланаётган "Халқ" ва "Хизмат кўрсатган фан арбоби" фахрий унвонлари эгалари учун тўловлар Республикада белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 3 баравари, "Хизмат кўрсатган" фахрий унвони соҳиблари учун 1,6 баравари миқдорида тўлов белгилаш.

4.43. Вазирлик ва Республика Кенгашининг қўшма қарорига асосан ҳамкорликда, шунингдек барча бўғиндаги касаба уюшма қўмиталари томонидан ўтказиладиган кўриқ-танловлар, маданий-маърифий ва спорт тадбирларида, туризм ва бошқа тадбирларда иштирок этган ходимларга, тадбирларда иштирок этган даврида иш жойида ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

4.44. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим маҳсул ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари жамоа шартномаларида белгиланади.

V. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

5.1. Муассасаларда иш берувчилар томонидан касаба уюшма ташкилоти билан келишилган ҳолда ходимларнинг лавозим йўриқномалари, ички меҳнат тартиби қондалари ҳамда жамоа шартномалари ва унинг тегишли иловалари ички меъёрий ҳужжатлар сифатида ишлаб чиқилади ва ушбу ҳужжатлар ёрдамида муассасадаги меҳнат интизоми тартибга солинади.

5.2. Барча муассаса ходимларига интизомий жазо чораларини қўллашда МКда ва ички меҳнат тартиби қондаларига катъий амал қилиш.

5.3. Иш берувчи томонидан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ ишга қабул қилиш ва ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби, меҳнат шартномаси тарафларининг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги, иш режими, дам олиш вақти, ходимларга нисбатан қўлланиладиган имтиёзлар ва жазо чоралари, шунингдек ушбу иш берувчида меҳнат муносабатларини тартибга солишга оид бошқа масалаларни тартибга солувчи Ички меҳнат тартиби қондалари касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқлайди.

Ички меҳнат тартиби қондалари билан муассасанинг барча ходимлари, шу жумладан янги ишга қабул қилинаётган ходимлар ҳам таништирилиши шарт.

Ички меҳнат тартиб қондалари иш берувчи томонидан муассаса биносининг ва унинг бўлим ва бўлимчалари жойлашган биноларнинг ҳаммага кўринарли бўлган жойларига илиб кўйиши шарт.

5.4. Муассасаларда иш берувчи ва ходимлар вакилларида иборат тенг сонли якка меҳнат низолари комиссияларини тузиш (ХМТнинг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган 135-Конвенцияси 3-моддасига биноан “меҳнат низолари комиссиялари аъзолари” ва “меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар” меҳнаткашлар вакиллари сифатида эътироф этилади).

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

VI. МЕҲНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ

Бошқарманинг мажбуриятлари:

6.1. Вазирлик томонидан Тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгаши билан келишиб тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги тасарруфидаги муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш ва ёнги хавфсизлиги бўйича ишларни ташкил этиш тўғрисидаги Низом”га (2014 йил 25 августдаги 304-сонли буйруғи) асосан муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини ташкил этади ва меҳнат муҳофазаси ишларини мувофиқлаштириб борадилар.

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

6.3. Бошқарма тизимидаги ҳар бир муассаса ва ташкилотларда жамоа шартномаларини тузишда амалдаги қонунларга мувофиқ меҳнат муҳофазаси тадбирлари

учун зарур бўлган миқдорларда маблағ ажратилишини ва уларнинг тўлик ўзлаштирилишини таъминлаш.

6.4. Ходимларни ишлаб чиқаришдаги бахтеиз ходисалар ва касб касалликларидан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 24 июндаги 177-сонли қарори билан тасдиқланган “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий сугурта қилиш қондалари” талабларига мувофиқ ҳолда сугурта қилиш.

6.5. Муассасаларидаги ҳар бир иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш учун зарур бўлган маблағларни қонун ҳужжатларида, жамoa шартномасида, шунингдек Худудий жамoa келишувларида ҳамда муассасанинг меҳнатни муҳофаза қилиш Битимида белгиланадиган миқдорда ажратади. Шунингдек, Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонуннинг 18-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2009 йил 25 августдаги 1998-сон билан рўйхатга олинган “Соғлиқни сақлаш ва тиббиёт ишлаб чиқаришлари ходимлари учун маҳсуе кийим, маҳсуе пойабзал ва бошқа яққа тартибда ҳимояланиш воситаларини бепул беришнинг Намунавий меъёрларига асосан меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимларни сун, даволаш-профилактика озик-овқати, газланган тузли сув, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари ҳамда ҳар бир ходимни ойнага 400 грдан кам бўлмаган миқдорда гигиена (ювиш) воситалари билан таъминлайди. Бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бериш меъёрларини жамoa шартномаларида белгилайди.

Шунингдек, барча ходимлар шахсий ҳимоя ҳамда дезинфекция воситалари билан таъминланади.

6.6. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 323-моддасига, 330-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги Қонуннинг 33-моддасига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сон қарори билан тасдиқланган “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлиқнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қондалари”га асосан “Иш берувчи”нинг тегишли ҳисоб-китобларига асосан “Сугурталовчи” томонидан қонунчиликда белгиланган тартибларда қўйидаги бир марталик нафақа тўланади:

ходимнинг соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар бўлган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан жабрланувчи томонидан касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотиш даражасига мувофиқ бўлган фоидалардаги ҳар ойлик тўлов, шунингдек ходимнинг икки йиллик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўлови ҳамда ходимнинг соғлиғи шикастланишидан келиб чиққан қўшимча ҳаражатларни (агар у даволаниш, протез қўйдириш ва тиббий ҳамда ижтимоий ёрдамнинг бошқа турларига муҳтож деб топилган бўлса, ушбу тadbирлар билан боғлиқ ҳаражатлар, шунингдек жабрланувчининг қайта тайёргарлиги ва тиббий хулосага мувофиқ ишга жойлашиши учун ҳаражатлар ва бошқа ҳаражатлар) компенсация қилади.

ишлаб чиқаришдаги бахтеиз ҳодиса ёки касб касаллиги оқибатида ходим вафот этган тақдирда, зарарнинг ўрни қопланиши ҳуқуқига эга бўлган шахсларга боқувчининг вафоти билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳар ойлик тўловларни, шунингдек вафот этган ходимнинг ўртача йиллик иш ҳақининг етти бараваридан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўлашни ва дафн этиш билан боғлиқ сарф-харajatларини ҳам ўз зиммасига олади.

6.7. Меҳнат кодексининг 292-360-моддалари, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 24-моддаси ҳамда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 17 майдаги ПФ-136-сон “Тиббиёт муассасалари ходимларини моддий қўллаб-қувватлаш ҳамда рағбатлантиришни кучайтириш чора-tadbирлари тўғрисида” Фармониға мувофиқ барча тиббиёт муассасалари ходимлари Давлат бюджети маблағлари ҳисобидан дастлабки ва даврий тиббий кўриқдан бепул ўтказилади.

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

Жамғарма маблағлари: ташкилотнинг солиқлар ва бошқа мажбурий тўловлар тўлангандан кейин қоладиган фойдаси (даромади);

юридик ва жисмоний шахсларнинг, шу жумладан хорижий юридик ва жисмоний шахсларнинг ихтиёрий бадаллари;

бюджетдан молиялаштириладиган муассасаларнинг моддий техника базасини ривожлантиришга модернизация қилишга ва таъмирлашга йўналтириладиган маблағнинг 10 фоизидан кам бўлмаган миқдориди;

тўлиқ ҳўжалик ҳисобида ишлайдиган муассасалар ўз маблағлари ҳисобидан;

шунингдек, қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа тушумлар ҳисобига шакллантирилади ва Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тадбирлар, шахсий ҳимоя воситалари билан таъминлаш, тиббий кўриқдан ўтказиш ҳамда санитария-соғломлаштириш чора-тадбирларини молиялаштириш мақсадларига сарфлайди.

6.9. Муассаса ва ташкилотлардаги меҳнат муҳофазаси бўйича вакилларини фаолиятидаги ютуқларини инобатга олиб, бир календарь йил мобайнида икки лавозим маошидан ошмаган ҳолда қонунчиликда белгиланган тартибларда бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан мукофотлаши мумкин.

6.10. “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисидаги Низом” талабига асосан оқибати ўлим билан тугаган бахтсиз ҳодисаларни таҳлил қилади ҳамда туман (шаҳар) тиббиёт бирлашмалари, вилоят соғлиқни сақлаш бошқармаси хайъат йиғилишларида муҳокама қилиб боради.

6.11. Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 04.04.2017 йил № 6-44“с” қарори билан тасдиқланган тавсияларга кўра меҳнат муҳофазаси бўйича битими тузиш ва уни молиялаштириш чораларини кўради.

6.12. Тиббиёт объектларини ва тиббиёт воситаларини синаш ҳамда фойдаланишга қабул қилиш бўйича комиссиялари таркибига Республика Кенгашининг ҳудуд бўйича меҳнат техник инспекторларини киритилиши мумкин.

6.13. Ҳар беш йилда камида бир марта Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низом (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 15.09.2014 йил 263-сонли қарори) асосида иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан шаҳодат (аттестация)дан биринчи навбатда қуйидаги иш ўринларини аттестациядан ўтказилишини таъминлайди:

меҳнат шароитлари бўйича ходимларга белгиланган тартибда имтиёзлар ва компенсациялар назарда тутилган иш ўринлари (Ўзбекистон Республикаси давлат муассасалари тиббиёт ва фармацевтика ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тартиби ва шартлари тўғрисида НИЗОМнинг 2-иловаси);

ногиронлар банд бўлган иш ўринлари;

имтиёзли тарзда пенсияга чиқиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар ва кўрсаткичлар (ВМ 1994 й 250-сонли қарори 2-рўйхат 1 қисми, 3 рўйхат 1 қисми).

6.14. Ходимларининг сони эллиқ киши ва ундан ортиқ бўлган ҳар бир муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш, уларнинг бажарилиши

устидан назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис лавозими жорий этиш.

Вазирлик, меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мутахассис тоифаси бўйича классификацион характеристикасини ишлаб чиқади, Камбағалликни қисқартириш ва Бандлик вазирлиги ҳамда Республика Кенгаши билан келишади.

6.15. Иш берувчи муассаса худудида ва унинг ташқарисида, шунингдек иш берувчи берган транспортда ишга келиш ёки ишдан кетиш вақтида ходимнинг соғлиғига меҳнат жароҳати билан етказилган зарар учун моддий жавобгар бўлади.

6.16. Пандемия даврида меҳнат шaroити зарур бўлган ва навбатчиликда вахта услубида ишловчи ходимларни ишга бoриб келиши учун иш берувчи томонидан транспорт воситаси билан таъминлаш.

6.17. “Бошқарма тасарруфидаги ташкилотларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати раҳбари ва мутахассислари қуйидаги ишларни ташкил қилиши лoзим:

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

ташкoтлар раҳбарлари ва уларнинг ўринбосарлари;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вазифалар юкланган масъул ходимлар;

қасаба уюшмалари органлари томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этилган шахслар;

гигиеник таълим курсидан ўтиши лoзим бўлган декретив гуруҳлар таркибига кирувчи ходимларни, зарарсизлантириш бўлими, қислорoд балонлари билан ишловчи ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида бeпул ўқитиш ҳамда малакасини ошириш;

малака ошириши зарурлиги аниқланган бошқа шахсларни меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича белгиланган мудатларда ўқитишни ташкил қилади ҳамда билимларни текшириб, тегишли гувоҳномалар билан таъминлайди. (Ўзбекистон Республикаси МҚнинг 359-моддаси, Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисида”ги қонунининг 36-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 27 апрелдаги 246-сон ҳамда 2018 йил 31 декабрдаги 1066-сон қарорлари, СанҚваМ 0342-17-сон 2-илоvasи.6.4.-6.5.- банди).”

Видoят Кенгашининг мажбуриятлари:

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

6.19. Қасаба уюшма аъзоларига меҳнат муҳофазаси бўйича бeпул ҳуқуқий ёрдам кўрсатиб бoриш.

6.20. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига ва Меҳнатни муҳофаза қилиш қондаларига риоя этилишини ўрганиш ва жамоатчилик назоратини олиб бoриш.

6.21. Бошқарма тасарруфидаги муассасалар ходимларини меҳнат шaroитларини ҳамда талаба-ўқувчилари учун ўқув шaroитлари ва талабалар турар жойларида маиший шaroитларини яхшилашга кўмаклашиш.

6.22. Бошқарма тасарруфидаги муассасалар ходимларига, ўқув юртлари талаба-ўқувчиларига амалдаги қонун ва меъёрий ҳужжатларда ўрнатилган имтиёзлар берилшини устидан назорат олиб бoриш, керак бўлган ҳoлларда уларни меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиб, даъво аризаси билан судга мурожаат қилиш.

6.23. Меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларида қасаба уюшма фаолларига ва иш берувчи вакилларига ташкилий, ҳуқуқий ёрдам бериш ва уларни ўқишларида қўмаклашиш

6.24. Меҳнат шартномаси асосида муассасаларда ишлаётган ходимларни, иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий сугурта қилиш тўғрисидаги қонун талаблари бажарилиши бўйича жамоатчилик назоратини олиб бориш.

VII. МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ ИШЛАР, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТНИ ОММАЛАШТИРИШ, МЕХНАТКАШЛАР ВА УЛАРНИНГ ОИЛА АЪЗОЛАРИНИ СОҒЛОМЛАШТИРИШ

Бошқарманинг мажбуриятлари:

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

7.2. Бошқарма тасарруфидаги муассасалар ходимларини, олий ва ўрта махсус ўқув юртлири талаба ва ўқувчиларининг саломатлигини мустаҳкамлаш, уларни спорт билан мунтазам шугулланишларини ташкил этиш мақсадида тасарруфдаги жисмоний тарбия ва спорт иншоотларини зарур асбоб-ускуна, юмшоқ ва қаттиқ жиҳозлар билан таъминлаш.

Вилоят Кенгашининг мажбуриятлари:

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

7.4. Ёшларимизни фидойи, билимдон, ватанпарвар, соғлом тафаккурга эга бўлишлари, ғоявий бўшлиққа йўл қўймашлик, гинёҳандлик ва ОИТС касаллигининг олдини олиш бўйича мунтазам машғулотлар, тарбиявий ишлар олиб бориш, ёш ижодкорлар клубларига, спорт секцияларига жалб қилишнинг оммавийлигини таъминлаш.

7.5. Ўзбекистон Республикаси жисмоний тарбия ва спорт тўғрисидаги Қонунини, Президент Фармонлари ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг қарорларини бажариш мақсадида соҳа ходимларини, ёшларни, талабаларни, болаларни мунтазам равишда жисмоний тарбия ва спортга жалб қилиш, оммавийлигини ошириш бўйича аниқ чора-тадбирларни ҳаётга татбиқ этиш, айниқса соҳа ходимлари ва талаба-ўқувчилар ўртасида оммавий спортни ривожлантириш, мусобақалар, спартакиадалар ва Универсиадалар, спорт ўйинларини юқори савияда ўтказиш мақсадида олий ва ўрта махсус касб-хунар коллежлари спорт базаларининг моддий-техника базасини мустаҳкамлаш, таъмирлаш, керакли спорт жиҳозлари билан таъминлаш масалаларини шартнома ва келишувларда акс эттириш.

7.6. Санаторий-курортларга ва даволаниш масканларига қасаба уюшмалари ташкилотлари томонидан бериладиган йўлланмаларни Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши томонидан белгиланадиган Тартибга асосан тақсимланишини таъминлаш.

Ҳамкорликдаги мажбуриятлар:

7.7. Ёз мавсумида ходимлар фарзандларини болалар соғломлаштириш оромгоҳларида соғломлаштирилишини ташкил этишга қаратилган тизимли чора-тадбирларни амалга ошириб бориш.

7.8. Болалар соғломлаштириш оромгоҳларида “Меҳрибонлик” уйлари тарбияланувчиларидан етим болаларни, шунингдек Оролбўйи минтақасида истикомат қилувчи болаларни республиканинг экология жихатидан қулай минтақаларида соғломлаштирилишига кўмаклашиб бориш.

7.9. Жамоа шартномалари орқали кўп болали ва кам таъминланган оилалар вакиллариغا, уруш ва меҳнат фахрийларини соғломлаштириш учун моддий ёрдам кўрсатиб бориш.

7.10. Муассасаларнинг ҳукумат томонидан календарь йили давомида ташкил этиладиган умумхалқ хайрия ҳашарларида белгиланган тартибларда катнашиши.

7.11. Ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида соғлом турмуш тарзини тарғибот қилиш мақсадида тарафлар қуйидагиларни ўз зиммасига оладилар:

а) Жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланиш учун махсус жихозланган хона ёки спорт майдончалари ташкил этиш, жисмоний тарбия жамоаларини тузиш ва уларнинг ишнини жонлантириш;

б) Ходимларни спорт кийимлари ҳамда спорт анжомлари билан таъминлаш;

в) Технология, ишлаб чиқариш ва иш шароитларидан келиб чиқиб, ходимларга ишлаб чиқариш гимнастикаси машқларини бажариш учун иш вақтига киритиладиган махсус танлаффуслар жорий этиш;

г) Ҳафтасига камида бир маротаба ходимларнинг жисмоний тарбия-оммавий спорт тадбирларида (югуриш, сузиш, футбол, волейбол, баскетбол, теннис ва бошқаларда) иштирок этишини назарда тутадиган “Саломатлик куни”ни ташкил этиш;

д) Жамоат ташкилотлари ва жамғармаларни жалб этган ҳолда, ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини оммавий спортга, турли спорт секциялари, тўғарақларига жалб этиш ҳамда улар ўртасида спартакиадалар ва спорт турлари бўйича мусобақалар уюштириш.

е) Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси тасарруфидаги Жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш ишлари бошқармаси билан алоқаларни мустаҳкамлаш.

ё) Соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган ходимга “Спорт тарғиботчиси” кўшимча вазифасини юклаш ва унинг базавий лавозим маошига 20 фоизи миқдорида устама белгилаш.

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

7.12. Тармок олий ва ўрта махсус таълим муассасалари талаба ва ўқувчилари онгига милдий истиклол ғоясини сингдириш, маънавиятини юксалтириш мақсадида иш берувчилар ва қасаба уюшма ташкилотлари томонидан ҳамкорликда йил бошида тасдиқланган махсус режа асосида ҳафтада бир маротаба, бошқа муассасаларда бир ойда камида бир марта “Маърифат соатлари” ташкил этиш ва уларга жамоат ва фан арбоблари, олимлар, ёзувчи ва шоирларни таклиф этиш орқали мустақиллик йилларида юртимизда амалга оширилган бунёдкорлик ишлари, соғлиқни сақлаш, соғлом авлодни тарбиялаш, таълим ва бошқа ижтимоий-сиёсий ҳаётимизда юз бераётган ижобий ўзгаришлар ва янгиликлар ҳақида маълумотлар бериб бориш.

7.13. Соғлиқни сақлаш ходимлари учун бадний хаваскорлик танловларини, “Ҳамшира” ва бошқа касбга доир кўрик-танловларини ташкил этиш.

7.14. Вазирлик ва Республика Кенгашининг қўшма қарорлари асосида ўтказилган қўшма тадбирлар, танловлар иштирокчи ва ғолибларини муассасанинг моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси ҳисобидан низомларида белгиланган миқдорда рағбатлантириб борилади.

7.15. Бошқарма тасарруфидаги муассасалар ходимлари ўртасида соғлом турмуш тарзини тарғиб қилиш, спиртли ичимликлар ва тамаки маҳсулотларини истеъмол қилиш бўйича зарарли одатларга қарши биргаликда курашиш.

7.16. Йил давомида қасаба уюшмалари ва иш берувчилар томонидан ходимларни республикамизнинг тарихий шаҳарларига ва ўз ҳудудларидаги диққатга сазовор жойларига саёҳатлари ташкил этиб борилади.

7.17. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сон Фармони билан тасдиқланган "ЎЗБЕКИСТОН-2030" СТРАТЕГИЯСИ нинг 21.23.25.28.32.33.34.58 бандлари ижросини таъминлашда фаол иштирок этиш.

VIII АЁЛЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ, АЁЛЛАР ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

Бошқарманинг мажбуриятлари:

8.1. Уч ёшга тўлмаган боланинг ишлайдиган ота-онасидан бирига, васийенга ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган иш вақти давомийлиги белгиланади. Бундай ходимларга ойлик иш ҳақи қисқартирилмаган ҳолда тўлиқ миқдорларда амалга оширилади.

Мазкур харажатларни бюджетдан молиялаштириладиган муассасаларда бюджет маблағлари ҳамда бюджетдан молиялаштирилмайдиган муассасаларда бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан амалга оширади.

8.2. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан тўлиқсиз иш куни ёки иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин. Хомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн саккиз ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий ҳулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтасини белгиланади.

8.3. Хомиладорлик ва туғиш нафақасини хомиладорлик ва туғиш таътилининг бутун даври учун белгиланган миқдорда тўланади.

8.4. Хомиладор аёлларни тиббий кўрикдан ўтишлари учун, иш берувчи томонидан уларнинг ўртача иш ҳақи сакланган ҳолда ишдан озод этиш (агар мазкур кўрикни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса).

8.5. Хомиладор ва боласи бор аёллар учун МКда қўзда тутилган кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига олади.

8.6. Меҳнат шартини ноқулай ишларда, шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланади, ер остидаги баъзи ишлар (жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва маиший хизмат кўрсатиш ишлари) бундан мустаснодир.

Икки ва ундан ортиқ 12 ёшга тўлмаган фарзанди бўлган ёки 18 ёшгача ногирон фарзанди бор аёлларга 4 календарь кунидан иборат бўлган ҳақ тўланадиган қўшимча таътил бериш.

8.7. Ўн тўрт ёшгача фарзанди (18 ёшгача - ногирон фарзанди) бўлган аёлларга ва хомиладор аёлларга ишлаган ҳақиқий вақтларига ҳақ тўлаган ҳолда уларнинг аризаларига кўра 20 соатдан кам бўлмаган тўликкез иш ҳафтаси белгилаш.

8.8. Эмизикли фарзанди бўлган ўқув юрти талабаларига қолдирилган дарсларни қайта топшириш, ўзлаштириб олиш шартлари билан фарзандини эмизиш учун танаффуслар бериш.

8.9. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини ташкилотларнинг ва улар таркибий бўлиналариининг ваколатли шахси зиммасига юклатиш.

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

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

8.10. Икки ёшга тўлмаган боланинг ота-онасидан бири (васийси)га дам олиш ва овқатланиш учун танаффустан ташқари болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда, ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган давомийликда берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ нафар фарзанди бўлган тақдирда, танаффусларнинг давомийлиги камида бир соат қилиб белгиланади. Болани овқатлантириш учун танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача иш ҳақи бўйича ҳақ тўланади.

Икки ёшга тўлмаган бола отасининг ёки онаси (васий)сининг хоҳишига кўра болани овқатлантириш учун танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун танаффусларга қўшиб берилиши ёхуд иш кунининг (сменанинг) тегишлича қисқартирилган ҳолда бошига ёки охирига кўчирилиши, шу жумладан жамланган ҳолда кўчирилиши мумкин.

Болани овқатлантириш учун танаффуслар фақат ота-онадан бири болани парваришлаш таътилида бўлмаган ва бундай танаффуслардан фойдаланмаётган тақдирда берилади.

Ҳамкорликдаги мажбуриятлар:

8.11. Тарафлар аёлларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва ижтимоий қафолатларини таъминлаш борасида ХМТнинг қуйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этадилар:

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

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

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

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

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

IX. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

Бошқарманинг мажбуриятлари:

9.1. Ташкилот ва муассасаларда ва тармоқ тизмидаги техникумларда “Ёшлар бирлашмаси”ни тузиш Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари қасаба уюшмаси Республика Кенгаши Раёсатининг 2018 йил 10 январдаги 9-7 “с” - сонли қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари қасаба уюшмаси Ёшлар бирлашмаси тўғрисида”ги Низом асосида фаолият юритиш.

9.2. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга ҳақ тўланадиган қўшимча таътил бериш, қисқартирилган иш ҳафтасини жорий этиш ва бошқа имтиёزلардан фойдаланиш ҳуқуқини жамоа шартномаларида ақс эттириш.(МҚнинг 383,385-моддалари.)

9.3. “Устоз-шогирд” тизимини жорий этиш борасида ҳамкорлик ишларини кучайтириш, тизимдаги коллеж битирувчиларини тўлиқ бандлигини таъминлашга эришиш ҳамда ўз иш жойларида қўнимлиги бўйича мунтазам мониторинг олиб бориш.

9.4. Касб-хунар таълими муассасаларини аъло баҳоларга тугатиб, ташкилот ва муассасаларда биринчи йил меҳнат қилаётган ёш мутахассисларни моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш мақсадида молиявий имкониятдан келиб чиққан ҳолда иш берувчи ҳисобидан Республикада белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 50 фоизидан кам бўлмаган миқдорда бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш.

9.5. Олий ва касб-хунар таълими муассасаларини аъло баҳоларга тугатиб, муассасаларда биринчи йил меҳнат қилаётган ёш мутахассисларга имконият даражасида қўшимча ҳақ тўлашни жамоа шартномалари орқали амалга ошириш.

9.6. Узоқдан катнаб ўқийдиган талаба ўқувчиларни талабалар турар жойларидан жой билан таъминлаш, кам таъминланган, боқувчисини йўқотган талабаларга лозим ҳолларда турар жой учун ижара нархини 50% дан қўп бўлмаган миқдорда белгилаш.

9.7. МКда ёшларга кўзда тутилган кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади

Вилоят Кенгашининг мажбуриятлари:

9.8. “Устоз-шогирд” тизимини жорий этиш борасида ҳамкорлик ишларини кучайтириш, тизимдаги коллеж битирувчиларини тўлиқ бандлигини таъминлашга эришиш ҳамда ўз иш жойларида қўнимлиги бўйича мунтазам мониторинг олиб бориш.

9.9. Олий ва ўрта-маҳсуе ўқув юртларини аъло баҳоларга тугатиб, ташкилот ва муассасаларда биринчи йил меҳнат қилаётган ёш мутахассисларни моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш мақсадида қасаба уюшмаси маблағи ҳисобидан Республикада белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 50 фоизи миқдоридан бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш ҳамда “Устоз-шогирд” хоналарини жиҳозлашга молиявий имкониятдан келиб чиққан ҳолда қўмаклашиш.

9.10. МКнинг 129–моддасига асосан умумий ўрта, ўрта маҳсуе, профессионал ва олий таълим ташкилотларининг битирувчилари тегишли таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан бир йил ичида биринчи бор ишга қираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгилашмаслиги устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш.

9.11. МКнинг 161–моддасига асосан умумий ўрта маҳсуе, профессионал таълим ташкилотларининг, шунингдек давлат грантлари бўйича таълим олий таълим ташкилотларининг тегишли таълим муассасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кирган битирувчилар билан меҳнат шартномаси у тузилган кундан эътиборан уч йиллик муддат ўтувигача қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинганда иш берувчи бу ҳақда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилиши устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш..

X. ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

10.1. Ҳар бир ходим учун қишқик мавсумга ҳарид қиладиган қишлоқ хўжалик маҳсулотлари қийматини муассасалар молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда компенсация қилиш.

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

10.3. Ходим пенсияга чиқиши муносабати билан ишдан кетаётганда лавозим маошидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла рағбатлантириш.

10.4. Юбилей ёшига етган (50, 55, 60, 65, 70 ва 75 ёш) ходимларни муассасанинг молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда муассаса ҳисобидан лавозим маошининг бир баравари миқдоридан кам бўлмаган мукофотлаш.

10.5. Чуқурлаштирилган тиббий кўрик ва даволанишга мухтож ходимлар учун молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда муассаса ҳисобидан тиббий хизмат ва диагностика харажатларининг қисман (камида 50%) қийматини тўлаш (тегишли ҳужжатлар тақдим этилганда).

10.6. Қасаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда молиявий имкониятларини инобатга олиб, муассасанинг бюджетдан ташқари ҳамда қасаба уюшмасининг маблағлари ҳисобидан ходим ва уларнинг яқин қариндошларига қуйидаги харажатлар амалга оширилади:

тизимида камида 10 йил ишлаб пенсияга чиққан, ишламаётган пенсионерларга уларнинг аризаларига биноан соғлигини тиклаш учун санаторийларга йўлланма қийматини қисман тўлаш шarti билан имтиёзли йўлланмалар ажратиш;

ходим вафот этганда унинг oilасига Республикада ўрнатилган базавий ҳисоблаш миқдорининг 10 бараваридан кам бўлмаган миқдоридан ва тизимда ишлаб пенсияга чиққан пенсионер вафот этганда унинг oilасига Республикада ўрнатилган базавий ҳисоблаш миқдорининг 8 бараваридан кам бўлмаган миқдоридан муассаса ҳисобидан моддий ёрдам бериш;

ходимлар ва уларнинг oilа аъзоларини санаторий, санаторий-профилакторияларда ва дам олиш масканларида соғломлаштириш учун маблағ ажратиш;

қасаба уюшмаси органларининг асосий ишидан озод қилинган (бошланғич, бирлашган қасаба уюшма қўмиталари) ходимларига моддий рағбатлантириш, хўжалик фаолиятининг асосий натижалари учун мукофотлар, рағбатлантириш, туман коэффиценти ҳамда бошқа қўшимча тўловларни тегишли раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларга амалга ошириш.

10.7. Қасаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда ходимларга қўшимча имтиёз ва шароитлар яратиш мақсадида муассасалар томонидан ихтиёрий равишда бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан қасаба уюшмасига маблағлар ўтказилиши мумкин.

Маъмур маблағлар қуйидаги ҳар ажатлар учун сарфланади:

маданий-оммавий, жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш тадбирларини амалга ошириш ва ривожлантириш учун;

тармоқ ходимларини ижтимоий қўллаб-қувватлаш ва моддий ёрдам кўрсатиш учун;

уруш ва меҳнат фахрийлари, кўп болали ва кам таъминланган oilалар ҳамда даволанишга мухтож ходимларни зарурат туғилганда керакли санатория-курорт йўлланмалари билан таъминлаш учун;

асосий ишидан озод қилинган қасаба уюшма қўмиталари раисларининг иш ҳақлари учун қасаба уюшма бюджетидан сарфланадиган маблағлар етишмаганда уларнинг иш ҳақлари учун тўланадиган маблағларнинг етишмаётган қисмини қоплаш.

Бунда ўтказиладиган маблағларнинг юқоридаги мақсадлар учун тақсимланиш миқдорлари жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади.

10.8. Қасаба уюшмаларининг меҳнат муҳофазаси бўйича ваколатли вакиллари этиб сайланган ходимлар ва меҳнат низолари комиссияси аъзолари меҳнат жамоасининг вакиллик

органи аъзоларига тенглаштирилади ва уларга мазкур келишувда белгиланган ҳуқуқ, кафолат ва имтиёзлар татбиқ этиш.

10.9. Тармоқ тизимида фаолият юритаётган ва касаба уюшма ташкилоти тузилмаган ҳамда янги ташкил этилаётган ҳўжалик субъектларида касаба уюшма ташкилотини тузишда ўз ваколати доирасида Вилоят Кенгашига амалий ёрдам кўрсатиш.

10.10. Пандемия муносабати билан касаллик юктирган ходимларнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки уларнинг оғир аҳволга тушиши ва соғлиғи тикланмаганлиги муносабати билан иш берувчи ҳамда касаба уюшмаси ташкилоти томонидан моддий имкониятдан келиб чиққан ҳолда моддий ёрдам кўрсатиш.

10.11. Коронавирус пандемияси ёки бошқа юкумли касалликлар туфайли жорий қилинган карантин чоралари даврида ходимларга жамоа шартномалари орқали имтиёз ва кафолатлар бериледи.

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

10.13. Табiiй ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, ишлаб чиқаришдаги авариялар, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар, шунингдек ёнгинлар, тошқинлар, zilзилалар, эпидемиялар ёки эпизоотиялар рўй берган тақдирда ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда иш берувчида тегишли техник ва ташкилий имкониятлар мавжуд бўлганда МКнинг 458-моддасида келтирилганларга қўшимча равишда вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш ёки ўтказиш учун устувор ҳуқуқ бериладиган ходимларнинг тоифалари куйидагилардан иборат:

а) иш жойидан 5 километр ва undan ортик масофада яшовчи шахслар;

б) масофадан туриб ишлаш учун ўзининг техник ва ташкилий имкониятларига эга бўлган шахслар.

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

10.15. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сонли Фармони билан тасдиқланган "2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараккиёт стратегияси"ни амалга оширишга оид Давлат дастурлари бажарилишига ҳар томонлама кўмаклашиш.

10.16. Фавқулодда ҳолатлар юзага келган тақдирда аҳоли учун Халқаро меҳнат ташкилотининг "Тинчликни ва қарши ҳаракат салоҳиятинини таъминлаш мақсадида бандлик ва муносиб меҳнат тўғрисида"ги 205-сон Тавсияси асосида ижтимоий ҳимоя чораларини кўриш.

10.17. Бошқарма ва унинг тасарруфидаги ташкилот, муассасалар иш берувчилари меҳнатда бошқаларга ўрнак бўлаётган, шунингдек умумхалқ ва касб байрамлари муносабати билан ходимларни рағбатлантиришда маҳаллий давлат бошқарув органларига ҳамда ҳокимликларга тавсиялар бериш орқали маҳаллий бюджет ҳисобидан қўшимча рағбатлантириш чораларини кўради.

XI. КЕЛИШУВНИ АМАЛГА ОШИРИШ МЕХАНИЗМИ

11.1. Томонлар Худудий жамоа Келишув мажбуриятларининг бажарилишини назорат қилиб борадилар ва унинг натижаларини ҳар йили, камида бир мартаба қўшма мажлисларда кўриб чиқиладди. Шу сабабли тарафлар ҳар йилнинг 1 март кунига Келишувни бажарилиши юзасидан комиссия аъзоларга ахборот тақдим этадилар.

11.2. Худудий жамоа Келишувнинг бажарилишини назорат қилишни, уни бажариш мобайнида юзага келадиган келишмовчиликларни ҳал этишни келишув бажарилишини назорат қилувчи комиссия амалга оширади.

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

11.4. Худудий жамоа Келишувга имзо чекилгандан сўнг, томонлар Худудий жамоа Келишув кучга эга бўлган муддатда (2024-2025-2026.) уни бажармаслик ёки бекор қилиш ҳуқуқига эга эмас.

11.5. Ушбу Худудий жамоа Келишув мажбуриятлари бажарилмаган ҳолларда томонлар масъул ходимларга МКнинг 312, 313-моддаларига асосан жазо чоралари қўллашни талаб этишлари мумкин.

11.6. Ўзбекистон Республика Меҳнат кодексининг 34,35,41,48 ва 50-моддалари тартибда томонлар келишувига асосан ушбу Худудий Келишувга илова бўйича. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича худудий комиссия фаолият кўрсатади.

11.7. Томонлар ушбу Худудий жамоа келишувга асосан жамоа шартномаларини мувофиқлаштириш мақсадида мазкур келишувнинг нусхасини барча қуйи ташкилотларига жўнатадилар.

Тошкент вилоят Соғлиқни сақлаш
бошқармаси бошлиғи



Т.С.Арзикулов
" 26 " 04 2024 й.

Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш
хизматлари касба уюшмасининг
Тошкент вилояти Кенгаши раиси



А.М.Агаходжаев
2024 й.