

Ўзбекистон Республикаси
Меҳнат вазирлиги
томонидан 2017 йил
«22» сентябрь
рўйхатдан ўтган №350

**Ўзбекистон металлургия ва машинасозлик
саноати тармоқлари ходимлари
касаба уюшмаси ва “Ўзстандарт” агентлиги
ўртасида
2017-2020 йиллар учун ижтимоий-иқтисодий
масалалар юзасидан ўзаро тузиладиган
ТАРМОҚ КЕЛИШУВИ**

Тошкент-2017

**Ўзбекистон металлургия ва машинасозлик саноати тармоқлари ходимлари
касаба уюшмаси ва “Ўзстандарт” агентлиги ўртасида 2017-2020 йиллар учун
ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан ўзаро тузилган
ТАРМОҚ КЕЛИШУВИ**

**I-Боб. Умумий қоидалар
1. Асосий тушунчалар**

1. **«Тармоқ Келишуви»** (кейинчалик **Келишув**) - Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ касаба уюшмаси ҳамда иш берувчилар (уларни бирлашмалари) ўртасида тузиладиган тармоқ меъёрий ҳужжат бўлиб, тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг асосий йўналишларини, меҳнатга ҳақ тўлаш, тармоқ ходимлари учун ижтимоий кафолатлар ва меҳнат шароитларини белгилаш тўғрисида мажбуриятларидан иборат.

Амалдаги қонунчиликка асосан мазкур келишувнинг аниқ параметрлари жамоа шартномалари билан аниқланади.

2. Мазкур келишувда қўлланиладиган атамалар:

а) **“Касаба уюшмаси”** - Ўзбекистон металлургия ва машинасозлик саноати тармоқлари ходимлари касаба уюшмаси аъзолари манфаатларини ифодаловчи «Ўзметмашсаноат» касаба уюшмаси Республика Кенгаши (Манзил: 100165, Тошкент шаҳри, Бухоро кўч., 24).

б) **“Ўзстандарт” агентлиги** – “Ўзстандарт” агентлиги корхоналари (Келишувга 1-илова), мулк эгалари ва иш берувчиларининг касаба уюшма билан меҳнат муносабатлари юзасидан ижтимоий ҳамкорликни амалга оширишда улар манфаатларини ифодалайди (Манзил: 100049 Тошкент шаҳри, Олмазор тумани Фаробий кўчаси, 333а-уй).

в) **“Иш берувчилар”** — 1–иловада қайд этиб ўтилган «Ўзстандарт агентлиги» тизимидаги корхона ва ташкилотларга тайинланган раҳбарлардир.

г) **“Келишув томонлари”** — деб, бундан буён “Ўзстандарт” агентлиги ва “Ўзметмашсаноат” касаба уюшмаси Республика Кенгаши ҳисобланади.

2. Келишувнинг мақсади

Ушбу келишувнинг асосий мақсади Ўзбекистонда кечаётган ислохотларни амалга оширилишида тармоқ касаба уюшмаси ташкилотларининг ва иш берувчиларининг фаоллигини ошириш, қулай ва самарали иш ўрнини яратиш, ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, иккала томоннинг ҳуқуқ ҳамда фойдаларини мувофиқлаштириш, ўзаро ишонч ҳамда ишчан ҳамкорликни қўллаб-қуватлаш, низоли шароитларда ўзаро мурося йўллари излаш.

3. Ўзаро ҳамкорлик

Иш берувчилар ташкилотда ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида касаба уюшмасини тан оладилар. Ўз навбатида касаба уюшмаси иш берувчи томонидан ваколат берилган шахсларни уларнинг вакили сифатида тан олади.

Долзарб ижтимоий-иқтисодий муаммоларни муҳокама қилиш учун республика касаба уюшмалари фаоллари ва иш берувчиларнинг вазирликлар, идоралар вакиллари билан давра суҳбатларини ташкил этиб борилади.

“Ўзстандарт” агентлиги тизимдаги янги ташкил этилган корхона ва ташкилотларни касаба уюшмаси хизматига жалб этади.

Тегишли иш берувчилар ва ходимлар ўртасидаги жамоа шартномалари тегишли йилнинг март ойидан кечиктирмай тузишни тавсия этилади ва ташкиллаштиришда ўзаро ҳамкорликни амалга оширади.

Давлат дастурлари ижросини таъминлаш борасида, тармоқга қарашли корхона ва ташкилотлар иш берувчилари ҳамда касаба уюшма кўмиталари томонидан дастур тадбирларининг бажарилиши ҳолатини биргаликда ўрганадилар, таҳлил натижалари бўйича зараруи чоралар белгилайдилар.

Соҳани ривожлантириш, тармоқда хизмат кўрсатаётган ходимларни маънавий, ижтимоий-иқтисодий қўллаб-қувватлаш ва меҳнат ҳуқуқларининг ҳимоясини таъминлаш йўналишида қўшма тадбирлар ишлаб чиқадиладар ва режалаштирадиладар.

Халқаро меҳнат ташкилотининг «Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»ги 135-Конвенциясига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўхатга олинган «Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида Низом»нинг 12-бандига биноан ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур Келишув мақсадларида меҳнаткашлар вакиллари деб эътироф этилади:

- а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;
- б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;
- в) меҳнат низолари комиссияси аъзолари;

Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган меҳнаткашлар вакиллариға жамоатчилик ишларини бажариш учун ҳар ҳафтада икки соатдан бўш вақт берилади ва бу давр учун уларға ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

4. Томонларнинг ваколати

Тармоқнинг хўжалик бирлашмалари, иш берувчилар ва касаба уюшма ташкилотлари ўзаро ахборот алмашиш, ҳамкорликни ошириш, ишчанлик муҳитини мустаҳкамлаш мақсадида иш берувчилар ва хўжалик бирлашмалари раҳбарлари касаба уюшмаси ташкилотларининг кенгашлари ҳамда кўмиталари таркибига сайланади.

5. Томонларнинг масъулияти

Томонлар белгиланган мақсадға эришиш учун ўзларига юклатилган вазифаларни бажариш ва белгиланган мақсадларини амалға ошириш мажбуриятини оладиладар. Томонлар ва уларнинг вакиллари Ўзбекистон Республикаси қонунлари ҳамда мазкур келишувға зид бўлган ҳар қандай ҳаракатларни бартараф этиш учун барча чораларни кўришлари лозим.

6. Келишувнинг амал қилиш муддати

Келишув 2017-2020 йиллар мобайнида янги келишув қабул қилингунға қадар амалда бўлади. Ҳеч бир томон келишувнинг амал қилиш муддати давомида олинган мажбуриятини бир томонлама расман огоҳлантиришсиз тўхтата олмайди.

Томонлардан бири қайта ташкил этилса ёки тугатилса, унинг мажбуриятлари ҳуқуқий ворисға ўтади,

Томонлар Келишувнинг амал қилиш муддатини 1 йилгача узайтиришлари мумкин.

7. Келишувға қўшимча ва ўзгартириш киритиш ҳамда бекор қилиш

Келишувни имзолаган томон унинг амал қилиш даврида унға қўшимча ва ўзгартириш киритиш ҳамда бекор қилиш ҳуқуқиға эғади. Тармоқ келишувига қўшимча ва ўзгартиш киритиш ва бекор қилиш ҳақидаги таклиф берилиши мумкин. Таклиф берилган кундан

бошлаб, иккинчи тараф томонидан бир ой муддат ичида ўрганилиб асослантирилган жавоб берилади. Таклифлар ваколатли вакиллар томонидан ўрганилиб келишув асосида бир ой муддат ичида дастлабки келишув белгиланган тартибда расмийлаштирилади.

8. Келишувнинг амал қилиш доираси

Тармоқ келишуви Касаба уюшмаси ва “Ўзстандарт” агентлиги ва унинг тизимидаги иш берувчиларга нисбатан татбиқ этилади.

9. Келишувни амалга ошириш

Тармоқ келишуви корхона жамоа шартномалари орқали амалга оширилади. Тавсия хусусиятига эга бўлган Келишувнинг бандлари, жамоа шартномаларида қабул қилинганидан сўнг меъёрий хусусиятга эга бўлади.

Келишув томонлари тармоқдаги мулкчиликнинг шакли, ишловчиларнинг сонидан катъий назар, уларга қонунчилик ва бошқа меъёрий ҳужжатлар билан белгиланган меъёрларга нисбатан кўпроқ имтиёзли меҳнат, ижтимоий – иқтисодий имкониятларга эга бўлган, шунингдек, қонунчилик билан тўғридан-тўғри уларга белгиланган меъёрларни киритган ҳолда барча корхона ва ташкилотларда жамоа шартномаларини тузилишига кўмаклашадилар.

10. Келишувнинг бажарилишини назорат этиш

Келишув бажарилишининг назорати ҳар йили :

- Касаба уюшмаси, касаба уюшма қўмиталари ҳамда юқори тармоқ касаба уюшмаси органлари томонидан;
- “Ўзстандарт” агентлиги иш берувчилар ва уларнинг вакиллари томонидан амалга оширилади.

-

II Боб. Меҳнатга ҳақ тўлаш.

Меҳнатга ҳақ тўлаш механизмини йўлга қўйиш

11. Меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорлари

Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги шартномага биноан белгиланади.

Тармоқ тизимидаги барча корхона ва ташкилотларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакли ва тизими, турли устамалар, мукофотлар, қўшимча ва компенсация тўловларнинг аниқ миқдорлари амалдаги қонунчилик ҳужжатларига асосан ишлаб чиқилган, касаба уюшма қўмиталари билан келишилган ички меъёрий ҳужжатларга мувофиқ белгиланади ва жамоа шартномаларида мустахкамлаб қўйилади.

12. Меҳнатни рағбатлантириш, кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари

Ходимларни ижтимоий ҳимоялаш ва меҳнатини рағбатлантириш мақсадида иш берувчилар уларнинг асосий маошларига қуйидаги устама ҳақ тўлашни йўлга қўядилар:

- хизмат сафари билан боғлиқ ишлар харажати;

Ҳамда, маблағ мавжудлигидан келиб чиқиб ўрнатадилар:

- ишга бориш ва келиш учун йўл ҳақи компенсацияси;
- иш куни мобайнида бепул овқатланиш ёки овқат ҳақи компенсацияси;

Компенсация тўловларининг аниқ миқдори жамоа шартномаларида белгиланади.

Ходимга ҳақ тўлаш иш берувчилар ва ходимлар ўртасидаги тузилган жамоа шартномаларида белгиланган муддатларга нисбатан кечиктирилганда қуйидаги чоралар кўрилади:

кечиктирилиш муддати ўтган дебитор қарздорлик мавжудлиги сабабли содир бўлганда - иш берувчилар дебитор қарзларни жарималар, пенялар билан бирга

ундиришни ва ундирилган маблағни меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишга йўналтиришни ўз зиммасига олади;

кечиктирилиш депозит рақамида маблағнинг йўқлиги сабабли содир бўлганда - иш берувчилар тижорат банкидан кредит олиб меҳнат ҳақини тўлашни ўз зиммасига олади (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартдаги 88-сонли қарорига биноан).

13. Ўртача ойлик иш ҳақи

Иш берувчилар тармоқ корхона ва ташкилотларида ўртача ойлик иш ҳақи Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан кам бўлмаслиги чораларини кўради.

III Боб. Меҳнат муҳофазаси ва шароитлари

14. Тармоқда меҳнат муҳофазасини бошқариш

“Ўзстандарт” агентлиги касаба уюшмаси билан ҳамкорликда:

- соғлом ва хавфсиз иш шароитлари яратишга қаратилган меҳнат муҳофазаси бўйича тармоқ тадбирларини ишлаб чиқади ва амалга оширади, молиялаштиришни йўлга қўяди ва техник сиёсатни амалга оширади;

- амалдаги қонунчиликка биноан меҳнат муҳофазаси ва экологик хавфсизсизликни ташкил қилишга услубий раҳбарлик қилади ва уни назорат қилади;

- "Яшил иктисодиёт" принциплари бўйича мамлакатнинг барқарор ривожланишига эришишни таъминловчи шароитлар яратишга йўналтирилган 2013-2017 йилларда Ўзбекистон Республикасида атроф-муҳит муҳофазаси бўйича ҳаракатлар Дастури бажарилишига ҳар томонлама қумаклашиш;

- соғлом ва хавфсиз иш ўринларини яратиш бўйича кўрик танлови ўтказиб корхона ва ташкилотларнинг меҳнат муҳофазаси бўйича энг яхши тажрибаларини ўрганади ва уларни оммалаштириш юзасидан тарихот ишларини олиб боради.

- Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўйхатдан ўтказилган “Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида”ги низомга кўра сайланган Меҳнат муҳофазаси бўйича вакилларни сайлангандан сўнг бир ой ичида касаба уюшма кўмитаси иштирокида ўқишини ташкил қилади.

- Меҳнат муҳофазаси бўйича вакилнинг ўз вазифаларини иш вақтида бажариши учун ўртача маошини сақлаб қолган ҳолда ҳафтада икки соатдан кам бўлмаган вақт ажратилишини таъминлайди.

- Меҳнат шароитларини яхшилаш борасида жонбозлик кўрсатган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантириб бориш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

- Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги Ҳайъати, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсати ҳамда Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат палатаси Ижроия кўмитаси томонидан 2012 йил 3 сентябрда тасдиқланган “Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларини режалаштириш бўйича тавсиялар”дан келиб чиқиб, ҳар бир корхонада жамоа шартномасининг меҳнат муҳофазаси бўйича битими тузилиши ва унинг молиялаштирилиши чораларини кўради.

- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 24 июндаги 177-сонли қарори билан тасдиқланган “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш Қоидалари”нинг иш берувчилар томонидан бажарилиши “Ўзстандарт” агентлиги томонидан йўлга қўйилади ва назорати таъминланади.

15. Ходимларни махсус кийим-бош, махсус пойабзал, гигиена ва шахсий ҳимоя воситалари билан таъминлаш тармоқ меъёрлари

Зарарли ишларда, шунингдек ўзига хос иш шароитларида ишловчиларга тармоқ меъёрлари асосида бепул махсус кийим-бош, махсус пойабзал, ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари берилади (2-илова). Аниқ ишлар рўйхати, бериш меъёрлари, тартиби ва таъминлаш шартлари жамоа шартномаларида белгиланади.

Иш берувчи ишчиларга берилган махсус кийим-бош, пойабзал ҳамда шахсий ҳимоя воситаларини сақлаш, ювиш, қуриштириш, дезинфекциялаш, дегазациялаш, дезактивациялашни таъминлайди.

Махсус кийим-бош, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларини меъёрдан ортиқ берилиши жамоа шартномалари ва меҳнат муҳофазаси бўйича келишувларда белгиланади.

16. Ходимларни сут ва даволаш-профилактика озиқ-овқати, газли ва шўр сув билан таъминлаш

Иш жойларини шаҳодатдан ўтказиш натижаларига кўра **2003 йил 6 октябрда** Ўзбекистон соғлиқни сақлаш Вазири ўринбосари, бош Давлат санитар врачлари томонидан тасдиқланган “Меҳнат шароитлари зарарли ишларда бевосита банд бўлган ходимларга сут ёки унга тенглаштирилган озиқ-овқат маҳсулотларини бепул бериш тартиби”га асосан ходимларга бепул махсус сут ҳамда зарарли ва ноқулай меҳнат шароитларида ишловчи ходимлар учун даволаш-профилактика озиқ-овқати бериш тартиби ва қўллашга кўрсатмаларга асосан таъминлашни ҳамда газли ва ювиш воситаларини бериш билан боғлиқ барча масалаларини тармоқ корхона ва ташкилотлари мустақил равишда ҳал қилади (3- илова).

Соғлиқ учун зарарли бўлган бундай ноқулай ишлар рўйхати, маҳсулотлар бериш меъёрлари, тартиби ва шартлари жамоа шартномаларида белгиланади.

IV Боб. Иш вақти ва дам олиш вақти

17. Иш вақти муддати

Иш вақтининг муддати қонунчилик билан белгиланади. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлганлар иш вақтининг аниқ муддати ва ишлар рўйхати жамоа шартномаларида белгиланади.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгиланади.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг "Зураки ёки мажбурий меҳнат тугрисида"ги 29-сонли Конвенциясига риоя этилиши таъминланади.

18. Иш ҳафтасининг турлари, иш вақти тартиби

Иш ҳафтаси ва иш вақти режими тармоқ корхона ва ташкилотларида ички меҳнат тартибидан келиб чиққан ҳолда ўрнатилади. Ички меҳнат тартиб қоидалари ҳар бир корхона ва ташкилотда мажбурий равишда ишлаб чиқилади ва қасаба уюшма ташкилоти билан келишилади.

19. Таътиллار

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 144 - моддасида кўрсатилган ходимларнинг айрим тоифаларидан ташқари ноқулай ва зарарли иш шароитларида ишлайдиган ходимларга улар хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда йиллик таътили берилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 142 - моддасида кўрсатилган даврлардан ташқари йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати уч ҳафтадан кўп бўлмаган таътил киради.

Йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътиллари бериш тартиби ва муддати қонунчилик асосида амалга оширилади. Ноқулай ва ўзига хос иш шароитларида, ноқулай об-ҳаво ва оғир шароитларда иш билан банд бўлганларга, шунингдек, ходимларнинг корхонадаги иш стажы, жамоат ишларида ва давлат ишларида фаоллигига қараб, қўшимча таътил бериш жамоа шартномаларида белгиланади(МК-136-138м).

12 ёшигача 2 ёки ундан ортиқ фарзанди бўлган аёлларга ва 16 ёшгача ногирон боласи бўлган аёлларга 5 кундан кам бўлмаган ҳақ тўланадиган таътил берилади МКнинг 232-м 1-қ).

20. Меҳнат интизоми

Ички меҳнат тартиби қоидаларида ёки жамоа шартномаларда иш берувчи ҳамда ходимнинг мажбуриятлари, рағбатлантириш ва интизомий жазо чораларини қўллаш аниқ белгиланади.

21. Касаба уюшмаси аъзоларини рағбатлантириш

Касаба уюшмаси ва иш берувчининг қўшма қарорига асосан касаба уюшма аъзолари ҳукумат ҳамда бошқа мукофотларга тавсия этилиши мумкин.

V Боб. Қўшимча ҳақ, компенсациялар, ходимлар ва улар оила аъзоларини ижтимоий ҳимоялаш

22. Айрим тоифадаги ходимларга имтиёзлар ва

қўшимча кафолатлар

Корхона ҳисобидан иш берувчилар молиявий имкониятларидан келиб чиқиб:

- уруш ва меҳнат ногиронлари, II-жаҳон уруши қатнашчилари, Чернобил ҳалокатини бартараф этишда иштирок этганлар, байналминал жангчиларга дори-дармон олиш, тиббий хизмат кўрсатиш харажатини қоплайди;
- сурункали касаллар ва касб касаллигига чалинганларга дори-дармон харид қилишлари учун моддий ёрдам кўрсатади.

23. Кам таъминланган оилалар ва аёлларга

қўшимча имтиёзлар

Корхона ва ташкилотларнинг жамоа шартномаларига “Аёллар меҳнатини тартибга солиш. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга бериладиган қўшимча имтиёз ва кафолатлар” бўлимини киритиш тавсия этилади.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг куйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этилиш таъминланади:

"Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркаклар ва хотин-қизларга тенг ҳақ тулаш туғрисида"ги 100-сонли Конвенциясига;

"Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида"ги 103-сонли Конвенциясига;

"Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисида"ги 111-сонли Конвенциясига.

24. Ходимлар ва улар оила-аъзоларининг маданий манфаатлари ва соғлиғини муҳофаза қилиш

Келишув томонлари тармоқда мавжуд бўлган маданий-соғломлаштириш муассасаларини сақлаб қолиш ва ривожлантириш чораларини кўрадилар.

- уларни бошқа мақсадларда ишлатилишига йўл қўймайдилар;
- маданий-маърифий ва спорт-соғломлаштириш муассасалари моддий-техника базасини мустаҳкамлашга, меҳнаткашлар ва улар оила аъзоларини соғломлаштиришга, уларни

маданий тадбирларга ва спорт машғулотларига жалб қилиш учун зарур бўлган маблағларни ажратиш чораларини жамоа шартномаларига киритадилар;

- иш берувчиларга ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини ҳар йили маданий дам олдириш ва соғломлаштиришни ташкил этиш чораларини кўриб боришни тавсия қиладилар;

- ёз мавсумида болаларни болалар соғломлаштириш оромгоҳларида соғломлаштирилишини ташкил этишга қаратилган тизимли чора-тадбирларни амалга ошириб борадилар;

- болалар соғломлаштириш оромгоҳларида "Меҳрибонлик" уйлари тарбияланувчиларидан етим болаларни, шунингдек Оролбўйи минтақасида истиқомат қилувчи болаларни республиканинг экология жиҳатидан қулай минтақаларида соғломлаштирилишига кўмаклашиб борадилар.

VI Боб. Ходимларни қайта ўқитиш

25. Ходимлар малакасини ошириш ва қайта ўқитиш

Иш берувчилар, касаба уюшма қўмитаси иштирокида ҳар йили, корхона ривожланиши ёки қайта техник жихозланиши туфайли ишдан бўшайдиган касаба уюшма аъзоларини, ходимлар малакасини ошириш мақсадида, қайта ўқитиш ва бошқа касбга ўргатиш ўқув режаларини ишлаб чиқади.

Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида белгиланган имтиёзларга қўшимча тарзда қуйидагилар кафолатланади:

- ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун зарур бўлган кундалик иш вақтининг бошланиши ва тамом бўлиши ходимга мақбул вақти ўрнатилиши;

- йилда 14 календарь кунидан кам бўлмаган иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш (МК 150-м);

VII Боб. Касаба уюшма органлари ва ходимларининг ҳуқуқий кафолатлари

26. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор илишда касаба уюшма қўмитаси билан келишиш

Касабуюшма қўмитасининг олдиндан розилигини олмай туриб меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, қонунчиликда назарда тутилган ҳоллар ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 7-банди бундан мустасно.

27. касаба уюшма қўмиталари ходимларининг ижтимоий имтиёзлари

Иш берувчилар ишдан озод этилган касаба уюшма қўмиталари ходимларини корхона мутахассислари қатори корхонада амал қилаётган барча ижтимоий имтиёзлар, кафолатлар ва мукофотлар билан таъминлайди. Аниқ имтиёз ва тўловлар жамоа шартномаларида белгиланади.

28. Касаба уюшманинг молиявий ва мулкга бўлган ҳуқуқларини таъминлаш

Иш берувчилар касаба уюшма қўмитасига меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасидан икки фоизгача бўлган миқдорда маданий-маърифий ҳамда жисмоний тарбия-соғломлаштириш

ишлари учун жамоа шартномасида белгиланган муддатларда маблағ ажратади. Жамоа шартномасида бу маблағнинг аниқ миқдори кўрсатилади.

Иш берувчилар корхона касаба уюшмаси аъзоларининг аъзолик бадалларини нақд пулсиз тартибда бухгалтерия орқали ходимларнинг ойлик маошидан ушлаб қолиб, ушбу маблағ ўз вақтида касаба уюшма органи ҳисоб рақамига тушишини таъминлайдилар.

Касаба уюшмаси аъзолик бадалларини ўтказиш иш ҳақи тўланиши билан бир вақтда амалга оширилади.

VIII Боб. Ёшлар учун қўшимча кафолатлар

29. Ишловчи ёшларга қўшимча кафолатлар

Ёшларга иш ўргатиш, малакасини ошириш мақсадида иш берувчилар томонидан ишловчи ёшларга устозлар бириктирилади.

Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчиларини шогирдликка олган устоз ходимлар рағбатлантирилади.

Халқаро меҳнат ташкилотининг 138 ва 182-Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари тақиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган иш олиб борилади.

Янги ишга қабул қилинган ёшларнинг иш жойларида қўнимлилигини таъминлаш бўйича иш олиб борилади.

“Ўзстандарт” агентлиги
Бош директори

«Ўзметмашсаноат»
касаба уюшмаси
Республика Кенгаши раиси

_____ **А.Хаитов**

« 17 » март 2017й.

_____ **А.Хакулов**

« 17 » март 2017й.

Приложение № 1
к отраслевому Соглашению между
Агентством «Узстандарт»
и профсоюзом «Узметмашсаноат»

**Предприятия и организации, входящие в структуру агентства «Узстандарт»,
на которые распространяется действие отраслевого Соглашения**

№	Наименование предприятий	Дочерние и зависимые общества	Месторасположение	Вид деятельности	Количество работников
1	Центральный аппарат агентства «Узстандарт»		г.Ташкент, ул.Фароби, 333а	Управления	43
Территориальные управления стандартизации и метрологии (УСМ)					
2	Каракалпакское УСМ		г.Нукус, ул.Гарезсизлик, 57	Орган надзора	9
3	Андижанское УСМ		г.Андижан, ул.Фитрат, 251	Орган надзора	8
4	Бухарское УСМ		г.Бухара, ул.Саноат, 1/1	Орган надзора	8
5	Джизакское УСМ		г.Джизак, ул.Хусаинова, 20А	Орган надзора	9
6	Кашкадарьинское УСМ		г.Карши, ул.Усманова, 6	Орган надзора	8
7	Навоийское УСМ		г.Навои, курган Умид, 6	Орган надзора	8
8	Наманганское УСМ		г.Наманган, ул.Нодида, 9	Орган надзора	8
9	Самаркандское УСМ		г.Самарканд, ул.А.Темура, 147А	Орган надзора	11
10	Сурхандарьинское УСМ		г.Термез, ул.А.Темура, 68	Орган надзора	8
11	Сырдарьинское УСМ		г.Гулистан,	Орган надзора	9
12	Ферганское УСМ		г.Фергана, ул.Касимова, 119	Орган надзора	12
13	Хорезмское УСМ		г.Ургенч, ул.Хонка, 107А	Орган надзора	9
14	Ташкентское областное УСМ		г.Ташкент, ул.Зафаробод, 7	Орган надзора	11
15	Ташкентское городское УСМ		г.Ташкент, ул.Зафаробод, 7	Орган надзора	14
16	Центр Национальных эталонов		г.Ташкент, ул.Фароби, 333а	Хранение национальных эталонов измерений	9
17	Научно-исследовательский институт стандартизации, метрологии и сертификации		г.Ташкент, ул.Чопонота, 9в	Научно-исследовательская работа и подготовка кадров в	94

				области деятельности Агентства	
18	Центр по оказанию метрологических услуг		г.Ташкент, ул.Фароби, 333а	Оказание услуг в области метрологии	187
19	Информационно- справочный центр		г.Ташкент, ул.Фароби, 333а	Обеспечение нормативной документацией	39
20	Центр штрихового кодирования		г.Ташкент, ул.Фароби, 333а	Оказание услуг в области штрихового кодирования	8
21	Республиканский центр испытаний и сертификации		г.Ташкент, ул.Фароби, 333а	Оказание услуг в области сертификации	126
Территориальные центры испытаний и сертификации (ЦИС)					
22	Каракалпакский ЦИС		г.Нукус, ул.Гарезсизлик, 57	Оказание услуг в области сертификации	51
23	Андижанский ЦИС		г.Андижан, ул.Фитрат, 251	- « -	49
24	Бухарский ЦИС		г.Бухара, ул.Саноат, 1/1	- « -	84
25	Джизакский ЦИС		г.Джизак, ул.Хусаинова, 20А	- « -	32
26	Кашкадарьинский ЦИС		г.Карши, ул.Усманова, 6	- « -	92
27	Навоийский ЦИС		г.Навои, курган Умид, 6	- « -	68
28	Наманганский ЦИС		г.Наманган, ул.Нодида, 9	- « -	42
29	Самаркандский ЦИС		г.Самарканд, ул.А.Темура, 147А	- « -	86
30	Сурхандарьинский ЦИС		г.Термез, ул.А.Темура, 68	- « -	47
31	Сырдарьинский ЦИС		г.Гулистан, ул.Андижанская, 46	- « -	30
32	Ферганский ЦИС		г.Фергана, ул.Касимова, 119	- « -	51
33	Хорезмский ЦИС		г.Ургенч, ул.Хонка, 107А	- « -	47
34	Ташкентский городской ЦИС		г.Ташкент, ул.Исмоил ота, 1	- « -	104
35	Кокандский ЦИС		г.Коканд, ул.Истиклол, 11	- « -	29
36	Алмалыкский ЦИС		г.Алмалык, ул.Тинчлик, 2	- « -	45
37	Бекабадский ЦИС		г.Бекабад, ул.Анохина, 116	- « -	32
38	Чирчикский ЦИС		г.Чирчик, ул.Менделеева, 5А	- « -	48

Приложение №2
к отраслевому Соглашению между
Агентство Узстандарт» и
Республиканский Совет профсоюзов
«Металлургия и машиностроения»
Узбекистан.

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

**Общие положения о порядке выдачи и использовании
средств индивидуальной защиты**

1. В соответствии со статьей 13 Закона Республики Узбекистан "Об охране труда" и статьей 217 Трудового Кодекса Республики Узбекистан - - На работах с вредными и опасными условиями труда, а так же на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями, работникам выдаются бесплатно, по нормам, установленными органами государственного управления, специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты

2. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты предусматривают обеспечение работников средствами индивидуальной защиты независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм.

3. Наименования профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, предусмотренные в Типовых отраслевых нормах, указаны в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

4. В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по труду и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных Типовыми отраслевыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, костюм суконный - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или кислотозащитной пропиткой и наоборот, костюм брезентовый - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами резиновыми и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами кирзовыми и наоборот, валенки - сапогами кирзовыми и наоборот.

5. В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и щитки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, каска, наплечники, налокотники, антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры, виброзащитные рукавицы и другие, не указаны в Типовых отраслевых нормах, они могут быть выданы работодателем работникам на основании аттестации рабочих мест в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки - до износа или как дежурные и могут включаться в коллективные договоры и соглашения.

6. Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. Средства индивидуальной защиты работников, в том числе и иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, ГОСТам ССБТ установленным в Республике Узбекистан, и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается.

7. Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

8. Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами и передаваться от одной смены другой. В этих случаях средства индивидуальной защиты выдаются под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем.

9. Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы на утепляющей прокладке, куртки и брюки на утепляющей прокладке, ботинки утепленные) должны выдаваться работникам с наступлением холодного времени года, а с наступлением теплого могут быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования теплой специальной одеждой и теплой специальной обувью устанавливается работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом с учетом местных климатических условий.

10. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе и в комплексных бригадах, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

11. Работодатель принимает меры к тому, чтобы работники во время работы действительно пользовались выданными им средствами индивидуальной защиты. Работники не должны допускаться к работе без предусмотренных в Типовых отраслевых нормах средств индивидуальной защиты, в неисправной, загрязненной специальной одежде и специальной обуви, а также с неисправными средствами индивидуальной защиты.

12. Работникам по окончании работы выносить средства индивидуальной защиты за пределы организации запрещается.

13. Ответственность за своевременное и в полном объеме обеспечение работников средствами индивидуальной защиты за организацию контроля за правильностью их применения работниками возлагается на работодателя в установленном законодательством порядке.

14. Трудовые споры по вопросам выдачи и использования средств индивидуальной защиты рассматриваются в установленном порядке.

15. Контроль за выполнением работодателем требований Законодательства Республик Узбекистан в части обеспечения и применения спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты осуществляют специально уполномоченные государственные органы.

к отраслевому Соглашению между
Агентство «Узстандарт» и
Республиканский Совет профсоюзов
«Металлургия и машиностроения»
Узбекистан.

ПОРЯДОК БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ МОЛОКА ИЛИ ДРУГИХ РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ РАБОТНИКАМ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

В настоящем нормативном документе установлен порядок и медицинские показания бесплатной выдачи молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

«Порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда» обязателен для соблюдения всеми объединениями, учреждениями, предприятиями и организациями, расположенными на территории Республики Узбекистан, независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и способов производства.

Несоблюдение порядка влечет ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан (Указ Президента Республики Узбекистан от 2 марта 1998 года «Об усилении ответственности за нарушение санитарного законодательства».

Разработаны взамен ранее действовавших:

1) «Правил бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам и служащим, занятым на производствах, в цехах, на участках и в других подразделениях с вредными условиями труда» (приложение к Постановлению Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и зарплаты и Президиума ВЦСПС от 1 июля 1968 года, №186/11-14);

2) «Медицинских показаний для бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам и служащим, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда», утвержденных Министерством здравоохранения Республики Узбекистан 19 марта 1996 года.

«УТВЕРЖДАЮ»

**ПОРЯДОК БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ МОЛОКА ИЛИ ДРУГИХ
РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ РАБОТНИКАМ,
НЕПОСРЕДСТВЕННО ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

§ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Перечень работ и профессий, дающих право работникам на получение молока или других равноценных пищевых продуктов в связи с вредными условиями труда¹⁾, нормы выдачи, порядок и условия обеспечения устанавливаются коллективными договорами, а если они не заключены, определяются работодателем по соглашению с представительным органом работников (Трудовой Кодекс Республики Узбекистан, статья 217) в соответствии с «Медицинскими показаниями для выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда (приложение 1) и настоящим порядком.

2. Молоко выдается работникам в дни фактического выполнения ими работ на производствах, в цехах, на участках и в других подразделениях с вредными условиями труда, если они заняты на этих работах не менее половины рабочего дня (смены).

3. За рабочую смену выдается 0,5 л молока из расчета 8 часов рабочей смены.

Натуральное молоко, в исключительных случаях, по согласованию с местным центром государственного санитарно-эпидемиологического надзора может быть заменено равным количеством кефира, простокваши, ацидофильного молока.

4. Работникам сторонних организаций (строительных, строительно-монтажных и монтажно-наладочных работ, работ по контрольно-измерительным приборам и др.), работникам вспомогательных и подсобных цехов (ремонтного, электрического, строительного, ремонтно-строительного, инструментального, приспособлений и др.) за время их работы на производствах, цехах и на участках, где для всех основных работников, а также для ремонтного и дежурного персонала этих подразделений предусмотрена выдача молока, должно выдаваться молоко в порядке, предусмотренном в настоящем нормативном документе.

5. Учащимся профессионально-технических колледжей, лицеев, студентам и аспирантам высших учебных заведений, аспирантам научно-исследовательских учреждений, выполняющим при прохождении практики (аспирантуры) работы, дающее право на получение молока, выдача его (за счет предприятий, учреждений, организаций, где проходит эта практика) производится в соответствии с настоящим Порядком.

6. В целях сохранения роли молока как продукта питания работникам в дни работы во вредных условиях труда не выдается:

- а) молоко за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены;
- б) денежная компенсация вместо молока;
- в) молоко на дом

7. Молоко не выдается работникам в дни их отсутствия на предприятии, в учреждении и организации (независимо от причин), а также в дни работы на других участках, где выдача молока не установлена.

¹⁾-далее молоко

8. Настоящий порядок не распространяется на работников, получающих лечебно-профилактическое питание (горячие завтраки).

9. Молоко должно выдаваться в столовых или буфетах предприятий и цехов. В случае их отсутствия выдача молока производится в специально выделенных для этой цели помещениях-

молокораздаточных пунктах и их филиалах в цехах. Устройство, содержание и оборудование молокораздаточных пунктов должно соответствовать «Санитарным правилам для молокораздаточных пунктов на промышленном предприятии».

Молокораздаточные пункты должны иметь следующее помещения:

- а) для приёма молока;
- б) для охлаждения и хранения молока;
- в) для раздачи и потребления молока;

г) моечную для молочной посуды (бидоны, фляги). Два последних помещения могут быть объединены для цеховых филиалов. Обязательно наличие водопровода и канализации. Пункты должны иметь соответствующее оборудование для хранения, тепловой обработки молока, мытья посуды. Транспортировка молока разрешается во флягах, бутылках, пакетах. Работники молокораздаточных пунктов должны проходить предварительный и периодический медицинские осмотры согласно приказа Минздрава РУз №300.

10. Ответственность за своевременное обеспечение работников молоком в соответствии с настоящим Порядком возлагается на руководителей предприятий, учреждений и организаций.

11. Расходы, связанные с бесплатной выдачей молока, должны производиться за счет себестоимости товарной продукции, строительно-монтажных и наладочных работ, а в бюджетных организациях - за счет ассигнований по бюджету.

12. Перечень работ и профессий, дающих право работника на получения молока в связи с вредными условиями труда, прилагаются к коллективному договору.

§ 2 Заключительные положения

Настоящий порядок согласован с Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана.

Министр
труда и социальной
защиты населения
АБИДОВ А.А.
06.10.2003

Председатель
Совета Федерации профсоюзов
ДЖИХАНГИРОВА Д.Н.
06.10.2003

**МЕДИЦИНСКИЕ ПОКАЗАНИЯ
ДЛЯ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ МОЛОКА ИЛИ ДРУГИХ
РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ РАБОТНИКАМ,
НЕПОСРЕДСТВЕННО ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

Молоко является продуктом профилактического питания, повышающим сопротивляемость организма неблагоприятным факторам, производственной среды благодаря нормализующему влиянию на ряд обменных процессов и функций организма. Молоко показано выдавать лицам, работающим в условиях постоянного контакта с физическими производственными факторами (радиоактивные вещества в открытом виде) и токсическими веществами при их производстве, переработке и применении, вызывающими нарушение функций печени, белкового и минерального обмена, резкое раздражение слизистых оболочек верхних дыхательных путей. (Таблица 1).

Обязательные показания к выдаче равноценных молоку пищевых продуктов и пектина:

1. На работах, связанных с воздействием синца и его неорганических соединений наряду с выдачей 0,5 л кисломолочных продуктов следует ежедневно выдавать 2 г пектина.
2. При работе в производстве и переработке антибиотиков вместо свежего молока следует выдавать кислое или приготовленный на основе свежего молока колибактерин.

Примечания:

а) К равноценным молоку пищевым продуктам относятся кефир, простокваша, катык, сузма и др.

б) Пектиновые вещества связывает свинец в кишечном тракте организма человека и выводятся из него в виде пектинатов и пектатов. Наряду с 0,5 л кисломолочных продуктов перед началом смены нужно выдать 2 г пектина в виде мармелада, с киселем, муссами или обогащенных или консервированных растительных продуктов, фруктовых соков, напитков, которые можно заменить натуральными фруктовыми соками с мякотью в количестве 300 г.

в) Сок морковный с мякотью, сок яблочно-морковный, яблоки, протертые с сахаром, слива, протертая с сахаром, абрикосы, вишня, редис, свекла содержат пектин.

г) Замена молока сметаной или сливочным маслом не допускается.

д) Вместо молока могут выдаваться:

- творог-100г;
- молоко сухое цельное-55г;
- молоко сгущенное стерильное без сахара-200г.