# Муассаса меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида маъқулланган

2019 йил “\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_ - сонли баён

**Муассаса маъмурияти ва касаба уюшма қўмитаси ўртасида 2019-2021 йиллар учун**

**ЖАМОА ШАРТНОМАСИ**

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши қарорига биноан

жамоа шартномасига имзо чекдилар:

|  |  |
| --- | --- |
| **Иш берувчи:** | **Касаба уюшмаси қўмитаси:** |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ “\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 йил | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ “\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 йил |
| **Жамоа шартномаси қуйидагилар иштирокида имзоланди** |
| **Иш берувчи вакиллари:**1. 2.3. | **Ходимлар вакиллари:**1. 2.3. |

**1-боб. Умумий қоидалар**

1. Мазкур Жамоа шартномаси (бундан буён матнда шартнома деб юритилади) Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан 2018 йил 21 ноябрдаги 402-сон билан рўйхатдан ўтказилган Ўзбекистон Республикаси Жисмоний тарбия ва спорт вазирлиги, Ўзбекистон Таълим, фан ва маданият ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгашининг “Ўзбекистон Республикаси Жисмоний тарбия ва спорт вазирлиги ҳамда Ўзбекистон таълим, фан ва маданият ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида 2019-2021 йилларга мўлжалланган тармоқ келишувини тузиш тўғрисида”ги қарорига мувофиқ
иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжат ҳисобланади.

2. Қуйидагилар мазкур шартноманинг тарафлари деб ҳисобланади:

иш берувчи тимсолида ...........................................................................................;

ходимлар тимсолида касаба уюшмаси қўмитаси раиси .......................................

3. Шартнома имзоланган кундан кучга киради ва 2021 йилнинг 31 декабрига қадар амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, жамоа шартномаси тарафлар янги шартномани тузгунга қадар амалда бўлади.

4. Мазкур шартнома иш берувчига ва муассасанинг барча ходимларига,
шу жумладан, жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳамда ўриндош асосида ишлаётган ходимларга ҳам татбиқ этилади.

5. Мазкур шартномада назарда тутилган ҳолларда унинг айрим қоидалари қуйидагиларга нисбатан ҳам татбиқ этилади:

а) ходимнинг оила аъзоларига;

б) пенсияга кетиши муносабати билан меҳнат муносабатлари бекор қилинган шахсларга;

в) касаба уюшмаси қўмитасининг штатдаги ходимларига;

г) меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлигининг бошқа хил шикастланиши туфайли зарар етган собиқ ходимларга;

д) меҳнатда майиб бўлиш, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига шикаст етиши сабабли вафот этган ходим қарамоғида бўлган ва зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга;

е) касаба уюшмаси аъзоларига (касаба уюшмаси бюджети ҳисобидан бериладиган қўшимча имтиёзлар қисмида).

6. Шартномага ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тарафларнинг ўзаро розилиги билан Меҳнат кодексида уни тузиш учун белгиланган тартибда амалга оширилади.

7. Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар мазмунига қилинган ишораларнинг барчасида уларнинг мазкур шартномани тузиш чоғидаги таҳрири назарда тутилган.

8. Иш берувчи барча ходимларни, шу жумладан, ишга янги қабул қилинган ходимларни жамоа шартномаси, шунингдек муассасанинг касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб қабул қилинган бошқа локал ҳужжатлари билан таништириш, жамоа шартномаси мазмунига ва бажарилиши шартларига оид маълумотлар ошкоралигини (мажлислар, конференциялар, масъул ходимлар ҳисоботлари, ахборот стендлари, тармоқ нашрлари ва ҳоказолар орқали) таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

**2-боб. Ишлаб чиқариш ва иқтисодий фаолият**

9. Тарафлар меҳнат вазифаларининг ҳалол ва сифатли бажарилиши ходимлар фаровонлигининг негизи эканлигини эътироф этадилар.

10. Ишлаб чиқариш харажатларини қисқартириш ҳамда муассаса шаънига путур етказиш қалтисликларини олдини олиш бўйича чора-тадбирлар амалга оширилишига ҳар томонлама кўмаклашиш мажбуриятини олган ҳолда тарафлар:

а) энергия ресурслари истеъмолини қисқартириш ва энергия самарадорлигини ошириш;

б) технологик жараёнларни ҳамда материал-хом ашё ресурсларини
сарфлаш нормаларини, фойдаланиш ва ноишлаб чиқариш харажатларини
ахборот-коммуникация технологияларини жорий этиш йўли билан рационализация қилиш;

в) меҳнат унумдорлигини ошириш, бошқарув ҳамда саноат-ишлаб чиқариш ходимлари сонини мақбуллаштириш;

г) меҳнат соҳасидаги асос солувчи тамойиллар ва ҳуқуқлар (касаба уюшмаларига бирлашиш ва жамоа музокараларини олиб бориш ҳуқуқи, болалар меҳнати мажбурий меҳнатни тақиқлаш, тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш, меҳнат муносабатлари соҳасида камситмаслик принциплари)га риоя этилишини талаб қилиш хусусида келишиб олдилар.

11. Муассаса фаолиятини яхшилаш мақсадида иш берувчи:

а) муассаса муваффақиятли фаолият юритишига, меҳнат маданияти
ва интизоми кўтарилишига эришиш, ходимларнинг касб маҳоратини ошириш, тариф ставкалари ва ишбай баҳоларнинг амалдагиларига нисбатан пасайишига йўл қўймаслик;

б) ишлаб чиқариш дастурини бажариш учун меҳнат жамоасини моддий-техник ресурслар ва молиявий маблағлар билан ўз вақтида таъминлаб бориш;

в) меҳнат унумдорлигини юксалтириш, илғор тажрибани ўзлаштириш,
фан ва техника ютуқларини амалиётга жорий этиш учун барча шарт-шароитларни яратиш;

г) ишлаб чиқариш дастурининг бажарилиши, муассасанинг молиявий аҳволи
ва олинган фойданинг ишлатилиши ҳақида меҳнат жамоасини мунтазам хабардор қилиб бориш;

д) муассасанинг ўзида, зарур ҳолларда эса таълим муассасаларида ходимлар учун касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака ошириш ишларини олиб бориш (Касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака оширишнинг шакллари ҳамда бундай ўқувларни ташкил этиш шартлари, тартиби, зарур касблар
ва мутахассисликлар рўйхати тегишли Низом ёки бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгилаб қўйилади*)*;

ж) жамоа шартномасини тузишга, унинг бажарилиши устидан назоратни йўлга қўйишга, шунингдек Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида, бошқа қонунларида, муассасанинг таъсис ҳужжатларида, жамоа келишувларида ҳамда мазкур жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа масалаларга оид маълумотларни касаба уюшмаси қўмитасига тақдим этиб бориш;

з) белгилаб қўйилган меҳнат тартиби доирасида касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорлик қилиш, ўзаро таклифлар ва талабларни ўз вақтида кўриб чиқиш, меҳнат низоларини музокара йўли билан ҳал этиш;

и) муассасани бошқаришда ходимларнинг амалдаги қонунларга зид бўлмаган шакллардаги иштирокини таъминлаш учун шарт-шароитлар яратиш;

к) касаба уюшмаси қўмитаси вакиллари муассасанинг бошқарув органлари, ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи комиссиялар таркибига киритилишига кўмаклашиш;

л) муассасанинг иш самарадорлиги юксалишига, хомашё, материаллар, энергия ва бошқа ресурслар иқтисод қилинишига катта ҳисса қўшаётган ходимларни рағбатлантириб бориш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

12. Касаба уюшмаси қўмитаси:

а) ижтимоий-меҳнат муносабатларига оид масалаларни, шунингдек ишлаб чиқариш ва ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал этишда ходимлар номидан
иш кўриш;

б) муассаса бошқарувининг ҳайъат органларига касаба уюшмаси қўмитаси вакиллари сайланиши ҳамда ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи комиссиялар таркибига киритиш;

в) касаба уюшмалари фаолиятига хос услублар ёрдамида, шу жумладан, ходимлар ўртасида меҳнат мусобақаларини ривожлантириш, меҳнат унумдорлигини юксалтириш, Иш берувчи билан биргаликда илғорларни рағбатлантириш тизимларини ўрнатиш орқали муассасанинг барқарор фаолият кўрсатишига кўмаклашиш;

г) меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларини такомиллаштириш, муассасани бошқариш, жамоа шартномаси мажбуриятларини такомиллаштириш, ходимларнинг меҳнат шартномасидаги вазифаларни тўлиқ ва сифатли бажаришларига кўмаклашувчи ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг жорий ва истиқболли режа ҳамда дастурларини қабул қилиш каби масалалар юзасидан жамоа музокараларини олиб бориш бўйича таклифларни иш берувчига киритиб бориш;

е) мамлакатни модернизациялаш ва янгилаш, демократик ҳуқуқий давлат
ва фуқаролик жамиятини қуриш борасидаги устувор дастурлар бажарилишини мониторинг қилиш ишларида иштирок этиш;

ж) тармоқ кўрик-танловларида иштирок этиш ташаббуслари билан чиқиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

13. Ходимлар:

а) ўз меҳнат вазифаларини ҳалол ва оғишмай бажариш, Иш берувчининг қонуний фармойишлари ва буйруқларини ўз вақтида ва сифатли ижро этиш;

б) ишлаб чиқариш самарадорлигини юксалтиришга, маҳсулот (ишлар, хизматлар) сифати яхшиланишига, меҳнат унумдорлиги ўсишига, ресурслар иқтисод қилинишига кўмаклашиш, ўз ҳамкасбларининг ишлаб чиқаришдаги илғор тажрибасидан фойдаланиш;

в) ҳар йили Наврўз ва Мустақиллик байрамлари арафасида ўтказиладиган мақсадли умумхалқ хайрия ҳашарларида иштирок этиш мажбуриятларини ўз зиммасига оладилар.

**3-боб. Меҳнат шартномаси. Бандлик кафолатлари**

14. Ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар (шу жумладан, бош келишув, тармоқ (тариф) келишувлари, ҳудудий (минтақавий) келишувлар ва мазкур Шартнома) қоидаларига биноан ёзма равишда тузилган меҳнат шартномаси билан тартибга солинади. Ишга қабул қилинган шахслар касаба уюшмаси қўмитасида таништирув суҳбатидан ўтказилади.

15. Ишга қабул қилиш меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга биноан лавозимларни эгаллаш танлов асосида амалга ошириладиган ишларга танлов асосида амалга оширилади.

Мутахассислигига, малакасига ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар тўла-тўкис иш билан таъминланадилар.

16. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш фақатгина касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олиб амалга оширилади (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно).

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақида касаба уюшмаси қўмитасига киритилган тақдимнома муҳокамасида масаласи кўрилаётган ходимнинг шахсан иштирок этиши таъминланиши шарт (ходим иштирок этишдан бош торган ёки узрсиз сабабларга кўра иштирок этмаган ҳоллар бундан мустасно).

17. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар
бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш муассасада мавжуд бўлса, иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак. Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнатга ҳақ тўлаш бажарилаётган ишга мувофиқ амалга оширилади.

18. Қуйидагилар ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар деб ҳисобланади:

а) бетоб оила аъзосини парваришлаш зарурияти;

б) ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

в) молиявий қийинчиликлар;

г) аввалги иш жойида ходимнинг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи омиллар вужудга келиши.

19. Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш ҳолати юзага келиши муносабати билан иш берувчининг ташаббусига кўра ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади.

Ишлаб чиқариш, ташкилий-техник тусдаги ёки бошқа объектив сабабларга кўра ишнинг вақтинча тўхтатилиши бекор туриб қолиш деб ҳисобланади.

20. Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун ишлаб чиқариш зарурияти деб қуйидаги ҳолатларда бажарилиши лозим бўлган тезкор ва кечиктириб бўлмайдиган ишлар ҳисобланиши мумкин:

а) бошқа ходимнинг ишда вақтинчалик ҳозир бўлмаган даврида (ўқув сессиясига, меҳнат таътилига ва ҳақ тўланмайдиган таътилга кетиши, вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлиги сабабли);

б) табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ходиса, табиий офат ва бошқа фавқулодда ходисаларнинг олдини олиш ёки уларнинг оқибатларини бартараф этиш зарурияти юзага келганда.

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар муддати ишлаб чиқариш заруриятини келтириб чиқарган омилларни бартараф этиш вақти ёки бекор туриб қолинишининг бутун даври билан белгиланади. Барча ҳолларни жамлаб ҳисоблаганда
иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси йил давомида 60 кундан ошмаслиги лозим.

Ходим Иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб, лекин аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади.

21. Иш берувчи ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида камида икки ой олдин касаба уюшмаси қўмитасига ахборот тақдим этиш, ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга ошириш мажбуриятларини ўз зиммасига олади. Иш берувчи, шунингдек камида икки ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига ҳам маълум қилиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

Муассаса ходимларининг рўйхатдаги сонидан камида 10 фоизининг
бир вақтнинг ўзида ишдан озод этилиши ходимларнинг оммавий равишда ишдан озод этилиши деб ҳисобланади.

22. Иш берувчи қисқартирилаётган ходимларни қайта тайёрлаш ва қайта ўқитиш ишларини ташкил этиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

23. Ходимлар сони қисқартирилаётганда қисқартириш оқибатларини юмшатишга қаратилган қуйидаги чоралар назарда тутилади:

а) ишдан бўшатиб олинган ходимларни иш билан таъминлаш учун кичик бизнес субъектларини таъсис этиш;

б) ўриндошликни, вақтинча ишлайдиган ходимлар сонини чеклаш, бир неча касбда ишлашни тақиқлаш, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича бажариладиган ишларни жамоанинг ўзига бериш;

в) ходимларнинг хоҳишига кўра уларга иш ҳақи сақланмаган ҳолда қисқа муддатли таътиллар бериш;

г) қисқартириш тўғрисидаги огоҳлантириш амал қилаётган даврда ходимнинг ўз хоҳиши билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишини томонлар келишувига биноан огоҳлантириш муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация тўлаш билан амалга ошириш;

д) бўшатиб олинаётган ходимларнинг малакасини ўзгартириш ва бошқа касбга ўргатиш учун бандликка кўмаклашиш Маркази билан шартнома тузиш ва қайта ўқитиш ҳамда тайёрлаш ишларини амалга ошириш;

е) ходимлар сони қисқартирилиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантириш олган ходимга огоҳлантириш муддати давомида ўзига қулай вақтда бошқа иш қидириши учун ҳафтада 1 (бир) кун шу вақт учун
иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқини бериш.

24. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси
103-моддаси биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган ходимлар тоифаларига берилади.

25. Агар ходимлар Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси
103-моддаси биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмасалар, у ҳолда ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган қуйидаги ҳолатлар инобатга олинади:

а) ногиронлик;

б) пенсия ёшига яқинлашиб қолганлик (аёллар 53 ёш, эркаклар 58 ёш);

в) ишлаётган ёлғиз онанинг қарамоғида 14 ёшга тўлмаган болалар мавжудлиги.

26. Касаба уюшмаси қўмитаси Ўзбекистон Республикаси “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонунининг
8-моддасига асосан аҳолини иш билан таъминлашнинг ҳолати ва аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига муассасада риоя этилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади.

**4-боб. Иш вақти ва дам олиш вақти**

27. Муассасада иш ҳафтасининг қуйидаги муддатлари қабул қилинади:

а) нормал меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун
– 40 соатдан ортиқ бўлмаган муддат;

б) 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимлар учун - 36 соат;

в) I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар учун - 36 соат;

г) ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва Меҳнат муносабатлари вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғликни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган услубиёти асосида - 36 соатдан ортиқ бўлмаган муддат*.*

28. Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар ҳамда меҳнат шароити
ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақти муддатининг чегараси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида” қарори билан белгиланади.

29. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 229-моддасида назарда тутилган ҳолларда, шунингдек қуйидаги асослардан бири мавжуд бўлганда ходимнинг илтимосига кўра унга тўлиқсиз иш вақти белгилаб қўйилиши шарт:

а) оила аъзоларидан бирининг бетоблиги;

б) ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

в) профилактик даволаниш зарурияти;

г) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар туфайли ходимлар сони қисқаришининг олдини олиш.

30. Тўлиқсиз иш вақти шароитида ишлаш муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Тўлиқсиз иш вақти режимидаги меҳнат учун ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда
ҳақ тўланади.

31. Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши ҳақида огоҳлантирилган ходимларга қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларга қўшимча равишда, ходимнинг илтимосига биноан Иш берувчи томонидан (иш ҳақи тўлиқ миқдорда сақлаб қолинган ҳолда) қисқартирилган иш куни ёки иш ҳафтаси ўрнатилади (ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари учун меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳоллар бундан мустасно).

32. Муассасада қоровул лавозими мавжуд бўлса, иш вақти (смена) муддати суткасига ўн икки соат миқдорида белгилаб қўйилади ва иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинади. Бунда иш вақтининг ойлик балансига риоя этилади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш айрим тоифадаги ходимларни
иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш хусусида белгиланган чеклашларга (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 220-моддасининг бешинчи қисми
ва 228, 245-моддаларига) риоя қилган ҳолда жорий этилади.

33. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай шакли қўлланилганда иш вақти жамлаб ҳисобга олиниши режимида банд бўлган ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдори тенглаштирилиши кафолатланади (ҳисобга олинадиган давр якунлари бўйича тўғрилаб қўйиш шарти билан). Бунда ҳисобга олинадиган давр мобайнида
иш соатларининг нормал миқдоридан кўп ишлаганлик учун иш вақтидан ташқари ишлар учун ўрнатилган баҳоларга биноан ҳақ тўланади ёки ходимнинг хоҳишига кўра дам олиш куни берилади.

34. Йилнинг совуқ фаслларида очиқ жойларда ёки иситилмайдиган ёпиқ хоналарда меҳнат қилувчилар учун иш берувчи томонидан муассасанинг ички меҳнат тартиби қоидаларига асосан махсус танаффуслардан фойдаланиш имконияти берилади. Бунинг учун иш бажариладиган жойда махсус иситиладиган хона ажратилади. Ушбу танаффуслар ҳақ тўланадиган иш вақтига киритилади.

35. Ишдан ташқари вақтларда ишга жалб этиш фақат ходимнинг розилиги билан амалга оширилади.

36. Иш кеч (соат 22.00 дан кейин) тамом бўлган ҳолларда иш берувчи ходимларни ишга олиб келиш ва олиб кетиш мажбуриятини олади ва навбатчи транспорт воситаси билан таъминлайди.

37. Ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этиш алоҳида ҳоллардагина ҳамда қонун ҳужжатларида белгиланган чекловларни ҳисобга олган ҳолда, иш берувчининг касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб қабул қилган ёзма фармойишига биноан амалга оширилиши мумкин.

38. Ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этишга қуйидаги асослар бўйича йўл қўйилади:

а) табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ҳодиса, табиий офат ва бошқа фавқулодда ходисаларнинг олдини олиш ёки уларнинг оқибатларини бартараф этиш зарурияти юзага келганда;

б) умумхалқ хайрия ҳашарларида иштирок этиш учун.

39. Йиллик меҳнат таътили барча ходимлар учун 24 кун, шундан меҳнат таътилининг асосий кунлари 15 кун, меҳнат таътилининг қўшимча кунлари 9 кун этиб белгиланади.

40. Қуйидаги байрам кунлари арафасида ҳар кунги ишнинг давомийлик вақти бир соатга қисқартирилади:

1 январь – Янги йил;

8 март – Хотин-қизлар куни;

21 март – Наврўз байрами;

9 май – Хотира ва қадрлаш куни;

1 сентябрь – Мустақиллик куни;

1 октябрь – Ўқитувчилар ва мураббийлар куни;

8 декабрь – Конституция куни;

Рўза ҳайит (Ийд ал-Фитр) диний байрамининг биринчи куни;

Қурбон ҳайит (Ийд ал-Адҳа) диний байрамининг биринчи куни.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг тегишли Фармони билан
ҳар йили расмий саналарни нишонлаш даврида қўшимча ишланмайдиган кунларни белгилаш ва дам олиш кунларини кўчириш тўғрисида қўшимча дам олиш кунлари белгиланиши мумкин.

Бунда, қўшимча дам олиш кунлари ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлигини уч иш кунига қисқартириш ҳисобига қопланади, ҳар йилги меҳнат таътили даврида сақланадиган ўртача ойлик иш ҳақи миқдорини ҳисоблашда меҳнат таътилининг амалдаги давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва Молия вазирлигининг 2018 йил 28 февралдаги
8-қ/қ ва 47-сон қарори (рўйхат рақами 2985, 2018 йил 17 март) билан тасдиқланган “Йиллик меҳнат таътили вақтида сақланиб қолинадиган ўртача иш ҳақи миқдорини аниқлаш тартиби тўғрисида”ги йўриқномага асосан ҳисобга олинади.

41. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимнинг иш ҳақи сақланиб қолинадиган таътил бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни ўз зиммасига олади:

а) яқин қариндоши вафот этганда – 5 кун;

б) ходим ёки унинг фарзандининг тўй маросимини ўтказишга – 5 кун;

в) ходим янги уйга кўчаётганда – 5 кун;

г) фарзандли бўлганда – 5 кун.

Ходимнинг ота-онаси, ака-укаси, опа-синглиси, фарзанди ҳамда турмуш ўртоғи, турмуш ўртоғининг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари унинг яқин қариндошлари деб ҳисобланадилар.

42. Йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи
иш стажига қўшимча равишда муддати икки ҳафтадан иборат бўлган иш ҳақи сақланмаган ҳолда берилган таътиллар ҳам киритилади.

43. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 144-моддасида кўрсатиб ўтилган ходимлар тоифаларидан ташқари қуйидаги ходимларга меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади:

а) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 20 мартдаги
153-сонли “Ижтимоий аҳамиятли касалликлар рўйхатини тасдиқлаш ва бундай касалликларга дучор бўлган шахсларга имтиёзлар белгилаш тўғрисида”ги қарорига асосан ижтимоий аҳамиятга молик касаллик бўйича ҳисобда турган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парваришлаётган ходимларга;

в) Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007  йил 18  майдаги
ПФ–3878-сон “Ёш оилаларни моддий ва маънавий қўллаб-қувватлашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармонига биноан тижорат банкларидан ипотека кредитини олган ёш оилалар вакилларига;

г) ишлаётган пенсионерларга.

44. Таътил учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасдан олдинги охирги иш кунидан кечиктирмай амалга оширилади.

45. Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида жами уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

46. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 150-моддасида кўрсатиб ўтилган ходимлар (1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва имтиёзлари жиҳатидан 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 ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда 14 календарь кунгача таътил берилади:

а) бетоб оила аъзосини парваришлаётган шахсларга;

б) 30 ёшгача бўлган ёш оила аъзоларига;

в) ишлаётган пенсионерларга.

47. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан, унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра, йиллик асосий ва қўшимча таътилларни бериб, ундан кейин меҳнат муносабатларини бекор қилиш мумкин. Бу ҳолда таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

**5-боб. Меҳнатга ҳақ тўлаш. кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари**

48. Муассасада меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай ва ишбай шакллари қўлланилиб, бунда вақтбай - мукофотли (ёки оддий вақтбай) ҳамда бевосита ишбай (ёки ишбай - мукофотли, ишбай-прогрессив, билвосита ишбай, аккорд) меҳнатга
ҳақ тўлаш тизимларидан фойдаланилади.

49. Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида қарор қабул қилинса муассасанинг тариф сеткаси ҳам қайта кўриб чиқилиши лозим.

50. Иш ҳақини тўлаш муддатлари:

ойнинг биринчи ярми учун - жорий ойнинг 15 санасида;

ойнинг иккинчи ярми учун - кейинги ойнинг 5 санасида.

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

Ҳар бир ходим тегишли даврда унга тўланадиган иш ҳақининг таркибий қисмлари, ушлаб қолинган пул миқдорлари ва унинг асослари, шунингдек тўланадиган умумий пул суммаси тўғрисида ёзма шаклда хабардор қилинади.

Ходимнинг розилиги билан иш ҳақининг бир қисми унинг пластик карточкасига ўтказиб берилади, бундай ўтказма миқдори тўланадиган сумманинг
50 фоизидан ошмайди.

52. Ходимга ҳақ тўлаш мазкур шартноманинг 51-бандида белгиланган муддатларга нисбатан кечиктирилганда қуйидаги чоралар кўрилади:

а) хизмат кўрсатувчи банкнинг айби билан содир бўлганда – иш берувчи (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 22 июндаги 264-сонли “Нақд пул муомаласини мустаҳкамлаш ва тижорат банкларининг масъулиятини оширишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори асосида тузилган банк ва мижоз ўртасидаги хизмат кўрсатиш шартномасига биноан) банк раҳбариятига жарима ундириш тўғрисида талабнома киритишни ва ундирилган жаримани меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишга йўналтиришни ўз зиммасига олади;

б) муддати ўтган дебитор қарздорлик мавжудлиги сабабли кечиктирилиш содир бўлганда - Иш берувчи дебитор қарзларни жарималар, пенялар билан бирга ундиришни ва ундирилган маблағни меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишга йўналтиришни ўз зиммасига олади;

в) кечиктирилиш депозит рақамида маблағнинг йўқлиги сабабли содир бўлганда - Иш берувчи тижорат банкидан кредит олиб меҳнат хақини тўлашни ўз зиммасига олади (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартдаги 88-сонли “Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” қарорига биноан).

53. Меҳнат ҳақи, таътил учун ҳақ, ишдан бўшаш ва бошқа ҳолатлар бўйича тўланадиган тўловлар ўрнатилган муддатларга нисбатан Иш берувчининг айби билан (шу жумладан, 52-банднинг “а”, “б”, “в” хатбошилари талабларига риоя этилмаганлиги сабабли) кечиктирилганда Иш берувчи ҳар бир кечиктирилган кун учун ходимга 5 фоиз миқдорида (лекин Ўзбекистон Республикаси Марказий банки қайта молиялаштириш ставкасининг 1/300 қисмидан кам бўлмаган миқдорда) пуллик компенсация тўлайди.

54. Иш берувчи меҳнатга ҳақ тўлашга ва меҳнатни меъёрлаштиришга оид локал ҳужжатларни, шунингдек уларни жорий этиш тартибини Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб олади.

Ходимларни моддий ва маънавий рағбатлантириш Жисмоний тарбия ва спорт вазирининг буйруғи билан тасдиқланган ходимларни моддий ва маънавий рағбатлантиришга оид низомларга асосан амалга оширилади.

55. Қуйидаги байрам кунлари муносабати билан иш берувчи ходимларга нисбатан моддий ёрдам бериши ва рағбатлантириши мумкин:

1 январь – Янги йил;

14 январь – ватан ҳимоячилари куни;

8 март – Хотин-қизлар куни;

21 март – Наврўз байрами;

9 май – Хотира ва қадрлаш куни;

1 сентябрь – Мустақиллик куни;

1 октябрь – Ўқитувчилар ва мураббийлар куни;

8 декабрь – Конституция куни;

Рўза ҳайит (Ийд ал-Фитр) диний байрамининг биринчи куни;

Қурбон ҳайит (Ийд ал-Адҳа) диний байрамининг биринчи куни.

Шунингдек, ҳар чорак якунлари бўйича амалга оширилган ишлар натижасига кўра ходимлар рағбатлантириши мумкин.

56. Муассасада оширилган миқдордаги меҳнат ҳақи, устамалар, қўшимча тўловлар ва компенсацияларнинг қуйидаги турлари ва миқдорлари ўрнатилади:

а) тунги вақтдаги иш учун камида бир ярим баравар миқдорда;

кечки сменадаги иш учун камида бир ярим баравар миқдорда ҳақ тўланади;

б) иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш ва байрам кунларидаги иш учун
камида икки баравар миқдорда ҳақ тўланади;

в) кўп сменали режимдаги иш учун камида ўттиз фоиз устама тўланади;

г) бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги, ўзининг асосий иши билан бир қаторда ишда вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифаларини бажарганлик учун, шунингдек ўриндошлик асосида иш бажарилганида ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномасининг тарафлари ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. (Бунда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида” қарори билан тасдиқланган “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида”ги Низом талаблари бажарилиши лозим);

д) Ўзбекистон Республикаси бўйлаб хизмат сафарлари учун тўланиладиган компенсациялар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 171-моддасига ҳамда (Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2003 йил 24 июлдаги
83 ва 7/12-сон “Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқномани тасдиқлаш ҳақида”ги қарорига (рўйхат рақами 1268, 2003 йил 29 август) асосан қуйидагиларни ўз ичига олади:

йўл кира харажатлари норматив асосида;

доимий турар жойидан бошқа жойда яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;

Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг камида ўн фоизи миқдорида суткалик харажатлар;

ходим томонидан Иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар;

е) Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсациялар Ўзбекистон Республикаси молия вазирининг 2015 йил 19 октябрдаги 92-сон “Муассасалар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги буйруғига (рўйхат рақами 2730, 2015 йил 19 ноябрь) биноан амалга оширилади;

ж) ходимга тегишли транспорт воситасидан иш берувчининг розилиги билан фойдаланилгани учун компенсация Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 2 апрелдаги 154-сонли қарори билан тасдиқланган Ходимларнинг шахсий автомобилларидан хизмат мақсадлари учун (хизмат сафаридан ташқари) фойдаланганлик учун компенсация тўлаш тартибига мувофиқ тўланади;

з) иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатлари йўлида ходим ўзига тегишли мол-мулк (асбоб-ускуналар, ашёлар ва ҳоказолар)дан (автотранспорт воситасидан ташқари) фойдаланганда, Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодексининг 144-моддасида келтирилган меъёрлар асосида ҳисоблаб чиқилган уларнинг амортизацияси доирасида харажатлар қопланади;

и) Иш берувчининг таклифига биноан ходим бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда унинг қуйидаги қўшимча харажатлари тўланади:

кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;

янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;

ходим томонидан иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар;

к) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1992 йил 17 ноябрдаги 11/30-сонли қарори билан тасдиқланган “Фаолият тури ва мулкчилик шаклидан қатъи назар корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда ишларнинг сайёр ва кўчма тусдалиги билан боғлиқ устамалар тўлаш тўғрисида”ги Низомга биноан ишлаб чиқариш заруриятига кўра (доимий яшаш манзилига кунлик қайтишнинг имконияти бўлмаган ҳолатларда) ходимнинг кўчиб юриши ёки доимий иш жойидан узоқда бўлиши билан боғлиқ қўшимча сарф-харажатларини қоплаш мақсадида кўчиб юриб бажариладиган характердаги ишлар учун устамалар;

л) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1992 йил 17 ноябрдаги 11/30-сонли қарори билан тасдиқланган “Фаолият тури ва мулкчилик шаклидан қатъи назар корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда ишларнинг сайёр ва кўчма тусдалиги билан боғлиқ устамалар тўлаш тўғрисида”ги Низомга биноан ходимнинг муассасадан анча узоқда жойлашган объектларда бажариладиган ва ишдан ташқари вақтларда муассаса манзили (ёки йиғилиб кетиш жойи)дан объектдаги иш жойигача бориб келиш қатновлари билан боғлиқ ишлардаги қўшимча сарф-харажатларини қоплаш мақсадида қатнаб бажариладиган характердаги ишлар учун устамалар;

м) муассаса (тармоқ)да кўп йиллик меҳнати учун иш стажига биноан ходимнинг ойлик тариф ставкаси (лавозим маоши)га тўланадиган устамалар;

н) вахта услубидаги иш учун устамалар Ўзбекистон Республикаси Давлат архитектура ва қурилиш қўмитасининг “[Узоқ масофада жойлашган ва муҳим аҳамиятга эга бўлган объектларда қурилиш-монтаж ишларини амалга оширишнинг вахта услуби тўғрисида](http://lex.uz/docs/821238)”ги Низомга (рўйхат рақами 551, 1998 йил 28 ноябрь);

о) ноқулай, оғир ва зарарли меҳнат шароитлари учун қўшимча тўловлар
(иш жойларини шаҳодатлаш натижаларига кўра);

п) ишдаги иқлим шароитлари учун ёз (июнь, июль, август) ва қиш (декабрь, январь, февраль) фаслларида қўшимча тўловлар;

р) иш жараёнида зарарсизлантириш воситаларидан фойдаланганлиги учун ҳожатхона фаррошларининг лавозим маошларига 20 фоиз миқдорида компенсация тўланади;

т) ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашга, улар малакасини оширишга, шунингдек ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилишга (асосий ишидан озод этилиб ёки озод этилмасдан) жалб этилган юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассислар меҳнатига ҳақ тўлаш амалга оширилади.

57. Муассасада амалиёт ўтувчи олий ўқув юртлари талабаларининг ва ўрта махсус касб-ҳунар таълими муассасалари ўқувчиларининг меҳнатига ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 11 февралдаги 40-сонли Қарори билан тасдиқланган “Касб-ҳунар коллежлари ўқувчилари томонидан корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда ишлаб чиқариш амалиётини ўташ тартиби тўғрисида”ги Низомга биноан амалга оширилади.

58. Иш берувчининг кўрсатмасига биноан иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш чоғида (малака ошириш, шу жумладан ихтисослаштиришга ўқиш, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишида қатнашиш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш, навбатчилик, дарслар ўтказиш, турли тадбирларда иштирок этиш ва бошқа ҳолларда) ходим ўз асосий ишидан озод этилади.

Агарда юқорида кўрсатилган тадбирлар иш вақтида ўтказилса, бу ҳолда ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қолинади, мазкур тадбирлар ишдан ташқари вақтда ўтказилса, ходимга сарф қилинган вақтига мутаносиб қўшимча дам олиш вақти берилади.

Ходим иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажараётганда муассаса бўйича тариф ставкалари ва лавозим маошлари миқдори оширилса, у ҳолда ходимга меҳнат ҳақи ана шу даврдаги барча иш кунлари учун янги тариф бўйича қайта ҳисоблаб чиқилиб тўланади.

59. Меҳнатни ташкил этишнинг прогрессив шаклларини қўллаш, иш сифатини ошириш, касб маҳоратини юксалтириш ишларидан жамоанинг ва алоҳида ходимларнинг моддий манфаатдорлигини кучайтириш мақсадида иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда бошқа турдаги устамаларни ўрнатиши мумкин (масалан, юқори касб маҳорати учун, кўп йиллик узлуксиз хизматлари учун, меҳнатдаги юқори ютуқлари учун, бажараётган ишининг мураккаблиги учун
ёки алоҳида муҳим ишлар учун уларни бажариш вақтига). Устамалар ҳажми
ҳар бир ходимнинг бажараётган иш сифатини ошириш учун қўшаётган ҳиссасига қараб белгиланади. Мазкур ходимлар ҳақидаги маълумотлар ошкоралиги таъминланади. Иш сифати сусайган ҳолда барча устамалар бекор қилинади
ёки камайтирилади.

**6-боб. Меҳнат интизоми**

60. Ходимлар томонидан меҳнат вазифаларининг бажарилиши меҳнат шартномалари, таркибий бўлинмалар тўғрисидаги низомлар, мансаб йўриқномалари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 18 майдаги 369-сон қарори билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Жисмоний тарбия ва спорт вазирлиги тўғрисидаги низомга ҳамда муассасанинг ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан таъминланишини ва назорат қилинишини тарафлар ўз зиммасига оладилар.

Ички интизомни белгиловчи ҳужжатлар ходимларга таништирилиши
иш берувчининг мажбурияти ҳисобланади. Интизом қоидалари билан таништирилмаган ходимга мазкур қоидаларнинг бузилиши важи билан интизомий жазо чоралари қўлланилиши мумкин эмас.

61. Иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси:

а) ходимларни ишдаги муваффақиятлари учун тармоқ ва давлат мукофотларига тақдим этишни;

б) ходимларни меҳнатдаги ютуқлари учун ҳамда юбилей саналарида
(50, 55, 60 ёшга тўлганда):

пул мукофотлари билан;

ташаккур эълон қилиш билан;

қимматбаҳо совғалар билан;

Муассасанинг санаторий-профилакторийсига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ҳамда чет элда жойлашган санаторийлар ва дам олиш уйларига йўлланмалар тақдим этиш йўли билан рағбатлантиришни ўз зиммасига олади.

62. Касаба уюшмаси қўмитаси ички меҳнат тартиби қоидаларига, меҳнат интизомига риоя этилишига, меҳнат вазифалари ўз вақтида ва сифатли бажарилишига кўмаклашиб боради.

63. Ходимлар ички меҳнат тартиби қоидаларига ва меҳнат интизомига риоя қилишлари шарт.

**7-боб. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги**

64. Иш берувчи ходим томонидан унга етказилган зарарни зарар етказилган чоғдаги аниқ ҳолатларни ҳисобга олиб, айбдор ходимдан ундиришдан қисман
ёки тўлиқ воз кечишга ҳақли. Бундай ҳолда етказилган зарар Муассаса фойдаси ҳисобидан қопланади.

65. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходимлар махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар. Мазкур шартноманинг 2*-*иловасида келтирилган рўйхатдаги ходимлар билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилади.

Ўзбекистон Республикаси Марказий банки Бошқарувининг 2015 йил
16 майдаги 12/17-сонли қарори билан тасдиқланган Юридик шахслар томонидан касса операцияларини амалга ошириш қоидалари (рўйхат рақами 2687, 2015 йил 22 июнь)га асосан кассир (ғазначи) билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши шарт.

**8-боб. Меҳнатни муҳофаза қилиш**

**Иш берувчининг мажбуриятлари:**

1. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича (шартнома муддатида, ҳар йили) 20\_\_\_ йилга\_\_\_\_\_\_\_\_\_минг (млн.) сўм маблағни ажратади:

- махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситалари учун \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ минг (млн.) сўм;

- сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган тузли сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун) учун \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ минг (млн.) сўм;

- гигиена воситалари (тармоқ норматив ҳужжатларига ёки жамоа шартномасига мувофиқ) учун \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ минг (млн.) сўм.

1. Барча режалаштирилган ва ажратишга келишилган маблағлар миқдори жамоа шартномасининг амал қилиш муддати давомида энг кам иш ҳақи миқдорининг ошириб борилишига мутаносиб равишда ошириб борилади.
2. Меҳнат муҳофазаси бўйича битим тузади (меҳнат шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини яхшилаш, санитария-соғломлаштириш чора-тадбирлари режаси ва сарф-харажатлар сметасига киритади) ва касаба уюшмаси билан келишган ҳолда жамоа шартномасига илова қилинади (1-илова).
3. Меҳнатни муҳофаза қилиш учун зарур бўлган маблағларни қонун ҳужжатларида, жамоа шартномасида, шунингдек жамоа келишувларида ёки бошқа ички норматив ҳужжатларда белгиланадиган миқдорда ходимларни чиқимдор қилмаган ҳолда ажратади.
4. Ҳар бир иш жойига мослаб меҳнат шароити бўйича меъёрий талабларни ишлаб чиқиш мажбуриятини зиммасига олади. Бу меъёрий талаблар ишлаб чиқариш муҳити, хавфсиз меҳнат шароитларини яратиш, биринчи навбатда меҳнат ҳамда дам олиш тартиби, ходимларга ижтимоий-маиший хизмат кўрсатишга оид меъёрий талабларни ўз ичига олиши керак.
5. Ходимларнинг меҳнат шароити шунингдек, меҳнат жараёни ўзгариши, меҳнат шароитига бўлган талабларнинг ортиши (ўзгариши) муносабати билан, ходимлар соғлиғини муҳофаза қилиш ва уларнинг доимий меҳнат қобилиятларини сақлаб қолиш мақсадида, белгиланган меҳнат шароитларига мунтазам равишда зарур ўзгартиришлар киритиб боради.
6. Ҳар бир ходимни иш жойидаги меҳнат шароитларига қўйиладиган меъёрий талаблар шунингдек, бу шароитларнинг ҳақиқий аҳволи, меҳнат ва дам олиш тартиблари, имтиёзлар ва компенсация тўловлари, шахсий ва жамоавий ҳимоя воситаларига бўлган талабларга қандай амал қилинаётганлиги тўғрисида хабардор қилиб борилади.
7. Ходимларининг сони эллик киши ва ундан ортиқ бўлган ҳар бир ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш, уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати ташкил этилади ёки меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис лавозимини жорий этади.
8. Шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилиш хизматининг вазифаларини меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозорининг профессионал иштирокчилари томонидан шартнома асосида амалга оширилишини ташкил этиши мумкин.
9. Ўтган йилдаги иш жараёнида шикастланиш ва касб касалликлари ҳолати йилнинг биринчи февралигача таҳлил қилиб чиқилади, меҳнат шароитларини яхшилаш ҳамда санитария-соғломлаштириш тадбирларининг бажарилишига якун ясайди.
10. Меҳнат муҳофазаси хоналари учун оргтехника воситалари, меҳнат муҳофазаси бурчаклари, ўқитиш учун зарур бўлган техник воситалар, ўқув- кўргазмали қуроллар, тарғибот-ташвиқот воситалари, плакатлар ва бошқа анжомларни сотиб олади ҳамда уларнинг доимий сақланишини таъминлайди.
11. Муассасани куз - қиш мавсумида ишлашга тайёрлаш билан боғлиқ барча тадбирларни 25 август (1 октябрь)гача бажарилишини таъминлайди ҳамда санитария-маиший биноларининг узлуксиз ишлашини ва уларнинг тегишли ҳолатда сақланишини таъминлайди (таъмирланиши, реконструкция қилиниши ёки янги қурилиши лозим бўлган бино ёки хоналар, бўлинмалар бўйича аниқ кўрсатиб берилади).
12. Ходимларни иш жараёнидаги бахтсиз ходисалар ва касб касалликларидан суғурта қилади, иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказади ҳамда ходимларни дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан (3-илова) ўтказилишини уларни чиқимдор қилмаган ҳолда ташкил қилади.
13. Ходимларни белгиланган муддатларда ўрнатилган нормалар бўйича сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган тузли сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун), махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминлайди (бепул таъминлаш ҳуқуқини берадиган ишларда ишловчи ходимлар рўйхати жамоа шартномасининг 4-иловасида белгиланади).
14. Меҳнат шароити ноқулай, зарарли ва ифлосланишлар билан боғлиқ ишларда меҳнат қилувчиларни гигиена воситалари билан бепул таъминлаш ҳуқуқини берадиган касб ва лавозимлар рўйхатини тузади ва берилишини таъминлайди.
15. Муассаса ҳудудини ҳамиша саранжом-саришта ҳолда сақлаш, юриш, ўтиш йўлакларини ва жойларини талаб этиладиган оралиқ ўлчамлари аниқ белгиланган бўлиши ҳамда уларга қатъий амал қилиниши муассасанинг ички транспортидан фойдаланишда уларнинг хавфсизлигини таъминлаш чораларини кўради.
16. Мансабдор шахслар ва инженер-техник ходимлар томонидан меҳнат муҳофазаси, технологик интизом қоидалари талабига, режали-огоҳлантирувчи таъмирлаш ишлари, вентиляция ва аспирация жиҳозларининг узлуксиз ишлаш жадвалларига қатъий амал қилинишини таъминлайди. Бузилган асбоб-ускуналарнинг ишлашига йўл қўймайди.
17. Меҳнат хавфсизлигини таъминлаш нуқтаи назаридан асбоб-ускуналарнинг тегишли жойлари, иссиқ ёки совуқ сув, буғ ва газ қувурларининг ўз вақтида меъёрий ҳужжатлар талабларида белгиланган рангларга бўялишини таъминлайди.
18. Ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитади ҳамда билимларини синовдан ўтказиш ишларини ташкил этади. Меҳнат муҳофазаси бўйича ҳар бир касб ва иш тури бўйича ишлаб чиқилган йўриқномаларга асосан ўз вақтида ходимларни йўриқдан ўтказилишини таъминлайди ва доимий назорат қилади.
19. Меҳнат муҳофазаси бўйича сайланган вакилларнинг ўқишини улар сайлангандан сўнг бир ой ичида касаба уюшма қўмитаси иштирокида ташкил қилади.
20. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этилган шахсга ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариши учун ҳар ҳафтада камида икки соат иш вақт ажратади ва бу вақт учун иш жойи (лавозими) бўйича ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолади.
21. Меҳнат шароитларини яхшилаш борасида жонбозлик кўрсатган вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантиради хамда ҳар чорак якунига кўра мукофотлайди.
22. Бинолар, иншоотлар, асбоб-ускуналардан фойдаланиш, технологик жараёнларни амалга ошириш чоғида, ишлар бажариш ва хизматлар кўрсатиш чоғида ходимларнинг хавфсизлигини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.
23. Ходимларга уларнинг меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарар тўланиши кўзда тутилган миқдорда нафақа ва зарар тўловларини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга тўланиши лозим бўлган ойма-ой тўловларни тўланишини ўз вақтида таъминлайди.
24. Ходим меҳнат жараёни билан боғлиқ ҳолда жароҳатланганда ёки касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат лаёқатини йўқотганда ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида тўловни амалга оширади.
25. Иш жараёнидаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини ўз вақтида текширилишини ва ҳисобга олинишини таъминлайди.
26. **Касаба уюшмаларининг меҳнатни муҳофаза қилишни таъминлаш борасидаги ҳуқуқлари.**

 Касаба уюшмалари меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида вакилликни, шунингдек ходимларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилишни амалга оширади.

1. Касаба уюшмалари, шунингдек ходимларнинг ўзи меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этган шахслар қуйидаги ҳуқуқларга эга:

 ташкилотларнинг раҳбарларидан ва бошқа мансабдор шахсларидан меҳнат шароитлари ва муҳофазаси тўғрисида, шунингдек ишлаб чиқаришдаги барча бахтсиз ҳодисалар ҳамда касб касалликлари ҳақида ахборот олиш;

иш жараёнидаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини текширишда иштирок этиш;

ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғига хавф туғилган ҳолларда ишларни тўхтатиб туриш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларнинг бузилишларини бартараф этиш тўғрисида иш берувчига таклифлар киритиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолатини ўрганиш, иш берувчиларнинг жамоа шартномалари ва келишувларида назарда тутилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мажбуриятлари бажарилишини назорат қилиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқишда иштирок этиш.

1. Меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларни бузганликда, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар фактларини яширганликда айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисидаги талаблар билан тегишли органларга мурожаат қилиш.
2. Меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда майиб бўлиши ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши туфайли етказилган зарарнинг ўрни қопланиши учун ҳамда ходимларнинг соғлиғи ва меҳнати муҳофаза қилинишига бўлган ҳуқуқлари чекланган бошқа ҳолларда ходимнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиб судга мурожаат этиш;
3. Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа шартномаларида ва келишувларида назарда тутилган мажбуриятлар бузилганлиги, шунингдек меҳнат шароитларининг ўзгариши билан боғлиқ меҳнат низоларини кўриб чиқишда иштирок этиш.
4. **Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорликда:**

ташкилотнинг таркибий тузилмаси кесимида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссия таркибини аниқлайди, уларнинг сайлови, ўқувини (ўқув муддатлари ва дастури кўрсатилади) ўз вақтида ташкил этади;

меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танловини барча номинациялар бўйича ўтказади ва ғолибларни юқори касаба уюшма ташкилотларига тавсия этади;

ташкилот ва унинг таркибий тузилмасида уч босқичли меҳнат муҳофазаси ҳолати устидан маъмурий-жамоатчилик назорати олиб борилишини таъминлайди;

ҳар \_\_\_ нафар ходимга (ишлаб чиқаришдаги меҳнат шароитларига, бўлинма ва участкаларда жамоатчилик назоратини олиб бориш эҳтиёжига қараб) бир нафар меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил сайлаб қўйилишини таъминлайди.

1. йил давомида меҳнат муҳофазаси қоида ва меъёрларининг бузилишига йўл қўймаган ходимларни иш берувчининг маблағлари ҳисобидан белгиланган энг кам ойлик иш ҳақининг \_\_баробари миқдорида пул мукофоти билан моддий рағбатлантириш тартибини ўрнатади. Бўлинлар раҳбарлари томонидан тегишли касаба уюшма ташкилоти билан келишилган ходимлар номзоди меҳнат жамоаси мажлисида муҳокама қилингандан сўнг тақдирлашга тавсия этади.

**9-боб. Ижтимоий суғурта. Ижтимоий имтиёз ва кафолатлар**

99. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Президенти ташаббуси билан ҳар йили қабул қилинадиган ижтимоий йўналишдаги Давлат дастурларини амалга ошириш учун чора-тадбирлар ишлаб чиқиш ва қатъий бажарилишига эришиш мажбуриятини ўз зиммасига оладилар.

100. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг қуйидаги моддаларида назарда тутилган кафолатларга риоя этиш ва имтиёзлар бериш мажбуриятини ўз зиммасига оладилар:

а) 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахслар учун (103, 144, 150-моддалар);

б) атом объектларидаги фалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахслар учун (103-модда);

в) I ва II гуруҳ ногиронлари учун (68, 135, 143, 144, 150, 214, 220-моддалар).

101. Иш берувчи вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини қуйидаги миқдорларда тўлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади:

а) иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларидан бўлган ходимларга, байналмилалчи жангчиларга ва уларга тенглаштирилган шахсларга, қарамоғида 16 ёшга тўлмаган
уч ва ундан ортиқ фарзанди бор ходимларга, Чернобиль АЭСдаги ҳалокат оқибатларини бартараф этишда иштирок этган ходимларга, Чернобиль АЭСдаги ҳалокат натижасида радиоактив ифлосланган зонадан эвакуация қилинган ва кўчириб келинган ходимларга (агар уларда қон яратиш органлари (ўткир лейкозлар), қалқонсимон без (аденомалар, рак) касалликлари ҳамда ракни келтириб чиқарувчи ўсимталар мавжуд бўлса), ядровий полигонлар ва бошқа радиация-ядровий объектларда харбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги ногирон ходимларга, шунингдек меҳнатда майиб бўлиши ёки касб касаллиги натижасида вақтинча меҳнатга лаёқатсиз ходимларга – иш ҳақининг тўлиқ миқдорида;

б) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатда турувчи ходимларга уларнинг давлат ижтимоий суғуртаси бадалларини тўлаган даври (умумий иш стажи)га қараб – иш ҳақининг 60 фоизидан 100 фоизигача;

в) бошқа ҳолларда, ходимнинг умумий иш стажига қараб - иш ҳақининг 60 фоизидан 100 фоизигача.

102. Муассасада камида йигирма беш йил ишлаган ходимларнинг амалдаги
иш ҳақлари ва вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақалари ўртасидаги фарқ қўшимча тарзда тўлаб берилади.

103. Иш берувчи “Фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия таъминоти тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига биноан Жисмоний шахсларнинг қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳисоблаб чиқарилган даромад солиғининг тегишлича камайтирилган суммаси ҳисобига жамғариб бориладиган мажбурий пенсия бадалларини иш берувчи ҳар ойда тўлаб боради.

Жамғариб бориладиган мажбурий пенсия бадалларининг миқдори ходимларнинг, шу жумладан ишлаётган пенсионерларнинг иш ҳақи ва бошқа даромади суммаси асосида ҳисоблаб чиқарилади ҳамда ҳар йили Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан навбатдаги йилга мўлжалланган Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджетини шакллантириш вақтида белгиланган тартибда амалга оширилади.

104. Иш берувчи ходимларни йилида камида бир марта эпидемия хавфи мавжуд бўлган касалликлардан Муассаса ҳисобидан эмлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

105. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги, Ички ишлар вазирлиги, Мудофаа вазирлиги, Фавқулодда вазиятлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати, Давлат божхона қўмитасининг 2011  йил 30  мартдаги 27, 26, 2, 84, 126,
01-02/5-31-сонли қарори (рўйхат рақами 2222, 2011 йил 30 апрель) билан тасдиқланган “Ишловчи пенсионерларга пенсия тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низомга биноан ишлаётган пенсионерларга ўтган ой учун пенсияни ойнинг иккинчи ярми учун тўланадиган иш ҳақи билан бир вақтда тўлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

106. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги, Давлат солиқ қўмитаси, Марказий банки бошқарувининг 2016 йил 5 октябрдаги 78, 2016-34, 341-В-сонли қарори (рўйхат рақами 2836, 2016 йил 3 ноябрь) билан тасдиқланган “Ягона ижтимоий тўловни тақсимлаш, шунингдек харажатларни қоплаш бўйича суммаларнинг тўланишини ҳамда ташкилотлар томонидан пенсия, нафақа ва бошқа тўловлар учун харажатлар амалга оширилиши тартиби тўғрисида”ги низомнинг 41-бандига биноан иш берувчи (бюджет ташкилотларидан ташқари) ўз маблағлари мавжуд бўлган тақдирда пенсиялар, компенсациялар ва нафақаларни ойнинг иккинчи ярми учун тўланадиган иш ҳақи билан бир кунда ўз маблағлари ҳисобидан (тўланган суммаларни кейинчалик бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағидан қоплаш шарти билан) тўлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

107. Ходим сурункасига бир ойдан ортиқ касал бўлганида унга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг камида беш бараваридан
кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам кўрсатиш мажбуриятини иш берувчи
ўз зиммасига олади.

108. Иш берувчи ходимнинг отаси ёки онаси, яқин қариндоши вафот этганда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг камида беш баравари миқдорида моддий ёрдам кўрсатади ёки шу сумма доирасида дафн маросими хизматларини кўрсатувчи фирма билан тузилган шартнома учун пул ўтказиб беради.

109. Ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра вафот этганда муассаса маблағлари ҳисобидан унинг оиласига Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг .................... бараваридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам кўрсатилади.

110. Иш берувчи ходимнинг иш вақтида овқатланиш сарф-харажатларини
у ишлаган ҳар бир тўлиқ ой учун Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган
энг кам иш ҳақининг .................... баравари ҳисобидан келиб чиққан ҳолда қисман қоплаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

111. Иш берувчи шаҳар йўловчи транспортида (таксидан ташқари) юриш ҳуқуқини берувчи ойлик чипта нархи (ёки 100 та қатнов қиймати) миқдорида ходимнинг йўлкира харажатларини ҳар ойда қоплаб боради.

112. Ҳар йили куз мавсумида иш берувчи муассасанинг рўйхатдаги ходимларига қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини харид қилиш учун Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг .................... бараварига тенг келадиган моддий ёрдамтўланишини таъминлайди.

113. Навбатдаги меҳнат таътилига кетаётган ходимга иш берувчи томонидан профилактик даволаниш учун қўшимча ҳақ тўланади.

114. Муассаса (тармоқ)да 1 йил ва ундан кўп йил ишлаган ходим ёшга доир
(ёки ногиронлик сабабли) пенсияга кетаётганда унга лавозим маоши (ўртача
иш ҳақи)нинг .................... баравари миқдорида моддий ёрдам тўланади ва қимматбаҳо совға топширилади.

115. Иш берувчи кўп болали, кам таъминланган оилалар аъзоларига, уруш
ва меҳнат фахрийлари ҳисобланадиган собиқ ходимларга, муассасада меҳнат қилган марҳум ходимларнинг вояга етмаган фарзандларига йил давомида қўшиб ҳисоблаганда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг
................... баравари миқдорида моддий ёрдам кўрсатиб боришни ўз зиммасига олади.

116. Иш берувчи:

а) .................... нафар ходим (шу жумладан камида .................... нафар кам таъминланган ходим) учун касаба уюшмаси аъзолик бадаллари ва ижтимоий суғурта бюджети маблағидан олинган йўлланмалар қийматини қисман қоплайди;

б) Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган санаторий-курорт муассасаларида .................... нафар ходимнинг, шу жумладан камида .................... нафар ногирон, ёлғиз қария, меҳнат фахрийлари, кам таъминланган оилалар аъзоларининг
дам олишларини ва соғломлаштиришларини муассаса ҳисобидан ташкил этади;

в) Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2014 йил 13 октябрдаги
ПФ–4658-сонли “1941-1945 йиллардаги уруш ва меҳнат фронти фахрийларини ижтимоий қўллаб-қувватлашни янада кучайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармонига биноан Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган
санаторий-соғломлаштириш муассасаларида давлат бюджети ҳисобидан бепул соғломлаштириш курсидан ўтиш ҳуқуқига эга бўлган 1941-1945 йиллардаги уруш
ва меҳнат фахрийларини уларнинг хоҳишига кўра қўшимча равишда соғломлаштирилишини ташкил этади;

г) бир йил ишлаб нафақага чиққан муассаса пенсионерларини бир йилда
бир маротаба бепул тиббий кўрикдан ўтишларини ташкил этади.

117. Ўсиб келаётган ёш авлодга ғамхўрлик кўрсатиш мақсадида тарафлар қуйидаги мажбуриятларни оладилар:

а) ҳар йили ўқув йили бошланиши арафасида умумтаълим мактабларида таълим олаётган кўп болали, кам таъминланган оилалар фарзандлари учун ҳар бир болага Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг .................... фоизи ҳисобидан келиб чиққан ҳолда дарсликлар ва ўқув қуролларини харид қилиш;

б) ҳар йили ходимлар фарзандларига янги йил совғаларининг муассаса ҳисобидан топширилишини ташкил этиш;

в**)** ходимлар фарзандларининг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида
дам олишларини таъминлаш;

г) ходимларга болалар соғломлаштириш оромгоҳлари йўлланмалари нархини, 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимларга эса дам олиш уйлари, санаторийлар, профилакторий йўлланмалари нархини муассаса ҳисобидан тўлаб бериш.

118. Тарафлар ётоқхоналар ва идоравий турар жойларни сақлаб туришга, уларда яшаш учун ижтимоий-маиший шароитларни яхшилашга, яшовчилар орасида
маданий-оммавий, маънавият-маърифат ишларини олиб боришга муассаса ҳисобидан маблағ ҳамда зарур ашёлар ажратиш мажбуриятини оладилар.

119. Ходимларнинг иш ҳақидан Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодексининг 179-моддасига мувофиқ Ўзбекистон Республикаси олий ўқув юртларида таълим олиши учун (ўзининг ўқиши ёки йигирма олти ёшга тўлмаган фарзандларининг ўқиши учун) йўналтириладиган суммаларга солиқ солинмаслиги бўйича яратилган имтиёздан фойдаланиши Иш беруви томонидан таъминланади.

120. Мазкур Шартнома мақсадларида:

а) 3 нафар вояга етмаган фарзандни тарбиялаётган оилалар – кўп болали оилалар деб ҳисобланади;

б) ҳар бир оила аъзосига тўғри келадиган бир ойлик ўртача даромад Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 5 бараваридан ошмаган оилалар – кам таъминланган оилалар деб ҳисобланади.

**10-боб. Маданий-маърифий, жисмоний тарбия,
соғломлаштириш ва спорт ишлари**

121. Иш берувчи:

а) касаба уюшмаси қўмитасига ўз балансида турган ёки ўзи ижарага олган бинолар, хоналар, иншоотлар ва бошқа объектларни, шунингдек дам олишни ташкил этиш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзолари билан маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва соғломлаштириш ишларини олиб бориш учун зарур бўлган дам олиш масканларини, болалар-ўсмирлар оромгоҳлари ва бошқа соғломлаштириш оромгоҳларини бепул фойдаланиш учун бериш;

б) Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018  йил 7  февралдаги
ПҚ–3514-сон “Ички туризмни жадал ривожлантиришни таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорига асосан рағбатлантириш чораси сифатида муассасанинг бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобига ходимларнинг камида 10 фоизини оила аъзолари билан биргаликда ҳар йили дам олишга (ички туризмга) юборишни назарда тутадиган ходимларнинг жамоавий ва оилавий дам олишини ташкил қилиш;

в) ходимларга меҳнат қонунчилигига мувофиқ, улар учун қулай бўлган вақтда саёҳат қилиш ва дам олиш учун таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ҳисобидан дам олиш кунлари (отгул) бериш;

г) Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018  йил 7 февралдаги
ПҚ–3514-сон “Ички туризмни жадал ривожлантиришни таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорига мувофиқ “Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил!” ички туризмни ривожлантириш дастури доирасида ҳар йили 30 декабргача давлат органлари ва бошқа ташкилотлар ходимлари учун туристик-саёҳат турларини ташкил қилиш жадвалларини тасдиқлаш мажбуриятини олади.

122. Маданий-маърифий ишларни яхшилаш учун тарафлар қуйидагиларни
ўз зиммасига оладилар:

а) “Маънавият ва маърифат” хонасини ташкил этиб, уни Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Республика Маънавият тарғибот маркази тавсиялари асосида жиҳозлаш, Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари, Мустақиллик йилларида чоп этилган замонавий адабиётлар ҳамда плакатлар, стенд
ва техник воситалар билан таъминлаш;

б) давлат дастурларини бажариш доирасида таниқли фан, адабиёт ва санъат арбоблари, адабиётшунослар, ишлаб чиқариш илғорларини жалб этган ҳолда меҳнаткашлар ва ёшлар ўртасида, турли мавзуларда мазмунли ва қизиқарли учрашувлар ташкил этиш;

в) ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида бадиий ҳаваскорликнинг янада ривожланишига ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш, уларнинг бўш вақтларини сермазмун ўтказиш, республиканинг тарихий шаҳарларига ва ўз ҳудудларидаги диққатга сазовар жойларга саёҳатларини уюштириш;

г) умумхалқ ва касб байрамларини нишонлаш кунларида касб маҳорати
ва бадиий ҳаваскорлик бўйича мусобақа, танлов ҳамда тадбирлар уюштириш.

123. Ўзбекистон Республикасининг “Жисмоний тарбия ва спорт тўғрисида”ги Қонунига биноан 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 етарли моддий ва бошқа шароитлар яратиб бериш ҳамда меҳнат жамоасида ходимлар гимнастикасини жорий этиш;

б) жамоат ташкилотлари ва жамғармаларни жалб этган ҳолда, меҳнаткашлар
ва уларнинг оила аъзоларини оммавий спортга, турли спорт секциялари, тўгаракларига жалб этиш ҳамда улар ўртасида спартакиадалар ва спорт турлари бўйича мусобақалар уюштириш;

в) муассаса балансида бўлган спорт иншоотлари, стадионлар ва спорт майдончаларнинг фаолиятини муассаса маблағлари ҳисобидан янада ривожлантириш, моддий-техника базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш, спорт инвентарлари ва жиҳозларни янгилаш;

г) спорт федерациялари (уюшмалари) билан алоқаларни мустаҳкамлаш.

**11-боб. Аёллар меҳнатини тартибга солиш. Аёллар ва оилавий**

**вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга бериладиган**

**қўшимча имтиёз ва кафолатлар**

124. Тарафлар меҳнат муносабатлари соҳасида камситмаслик, ҳуқуқ
ва имкониятлар тенглиги, тенг аҳамиятли меҳнат учун тенг ҳақ тўлаш принципларига қатъий риоя этишни ўз зиммаларига оладилар.

125. Тарафлар аёлларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва ижтимоий кафолатларини таъминлаш борасида Халқаро меҳнат ташкилотининг қуйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этадилар:

“Зўраки ёки мажбурий меҳнат тўғрисида”ги 29-сонли Конвенция (Женева,
1930 йил 28 июнь, Халқаро Меҳнат Ташкилоти Бош Конференциясининг
14-Сессиясида қабул қилинган, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг
1997 йил 30 августдаги 492-I-сон Қарорига мувофиқ ратификация қилинган);

“Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркаклар ва хотин-қизларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенция (Женева, 1951 йил 29 июнь, Халқаро Меҳнат Ташкилоти Бош Конференциясининг 34-Сессиясида қабул қилинган, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги 493-I-сон Қарорига мувофиқ ратификация қилинган);

“Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги 103-сонли Конвенция (Женева,
1952 йил 28 июнь, Халқаро Меҳнат Ташкилоти Бош Конференциясининг
35-сессиясида қабул қилинган, Ўзбекистон Республикаси мазкур Конвенцияга Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1995 йил 6 майдаги 85-I-сон Қарорига мувофиқ қўшилган);

“Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги 105-сонли Конвенция (Женева, 1957 йил 25 июнь, Халқаро Меҳнат Ташкилоти Бош Конференциясининг
40-Сессиясида қабул қилинган, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг
1997 йил 30 августдаги 498-I-сон Қарорига мувофиқ ратификация қилинган, Ўзбекистон Республикаси учун 1997 йил 15 декабрдан кучга кирган);

“Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисида”ги 111-сонли Конвенция (Женева, 1958 йил 25 июнь, Халқаро Меҳнат Ташкилоти
Бош Конференциясининг 42-Сессиясида қабул қилинган, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги 499-I-сон Қарорига мувофиқ ратификация қилинган);

“Ишга қабул қилиш учун энг кам ёш тўғрисида”ги 138-сонли Конвенция (Женева, 1973 йил 26 июнь, Халқаро Меҳнат Ташкилоти Бош Конференциясининг
58-Сессиясида қабул қилинган, Ўзбекистон Республикасининг 2008 йил 4 апрелдаги ЎРҚ-140-сон Қонунига мувофиқ ратификация қилинган);

“Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисида”ги 182-сонли Конвенция (Женева, 1999 йил 17 июнь, Халқаро Меҳнат Ташкилоти Бош Конференциясининг 87-Сессиясида қабул қилинган, Ўзбекистон Республикасининг 2008 йил 8 апрелдаги ЎРҚ-144-сон Қонунига мувофиқ ратификация қилинган).

126. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

а) ҳомиладор аёллар учун (78, 84, 224, 237, 228, 229, 143, 231, 233-моддалари);

б) икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (143, 227, 234, 236-моддалари);

в) уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (78, 84, 150, 224, 228, 228I, 234,
237-моддалари);

г) ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун (150, 232-моддалари);

д) ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган ота-онанинг бири (васий, ҳомий) учун (230-модда);

е) ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи
бор аёллар учун (68, 144, 228, 229-моддалари);

ж) онасиз болаларни тарбиялаётган шахслар учун (235, 238-моддалари).

127. Иш берувчининг мажбуриятлари:

а) иш ўрни қисқартирилаётган аёлларни меҳнат бозорида талаб бўлган касбларга ўқитишни таъминлаш;

б) аёлларга малака ошириш ва қўшимча маълумот олиш ҳуқуқидан фойдаланиш учун имкониятлар яратиб бериш;

в) иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатиб олинаётган аёлларга вақтинчалик иш ўринлари яратиб бериш (муассасада юзага келаётган муаммоларни ҳал қилиш учун вақтинчалик меҳнат жамоаларини ташкил этиш);

г) ишлаб чиқариш ҳажмининг камайганлиги сабабли малакали аёл кадрлар билан таъминланган ишлаб чиқариш бўлинмаларини қисқартириш ўрнига тўлиқсиз иш вақти режимига ўтказиш;

д) муассаса (тизим бирлиги) реконструкциядан сўнг ишга тушганда унда ишга жойлаштириш учун қайта ўқитилган ва илгари мазкур муассасада меҳнат қилган аёлларга афзалликлар бериш;

е) тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш ўринлари ажратиш;

ж) тиббий кўрикдан ўтишлари учун ҳомиладор аёлларни ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиш (агар мазкур кўрикни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса);

з) ҳақ тўланадиган ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари кунини қонунда белгиланганига нисбатан 3 календарь кунларга узайтириш;

и) қарамоғидаги 2 ёшдан 3 ёшгача бўлган болани парваришлаш таътилида бўлган аёлларга ҳар ойда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам
иш ҳақининг 3-5 бараварида моддий ёрдам кўрсатиб бориш;

к) вояга етмаган фарзандлари бор аёлларга 1 соатгача қисқартирилган иш куни белгиланиб, йил давомида жами Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган
энг кам иш хақининг 5 бараварида моддий ёрдам ажратиш;

л) уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларга 1 соатга қисқартирилган иш куни белгилаш;

м) саккиз (10-12) ёшгача фарзанди бўлган аёлларнинг илтимосига кўра, ойда
1 кундан иборат иш ҳақи сақланмайдиган ёки қисман тўланадиган дам олиш куни бериш;

н) муассасада аёллар учун шахсий гигиена хоналарини ташкил этиш, соғломлаштириш мажмуалари ва дам олиш хоналарини жорий этиш;

о) муассаса маблағлари ҳисобидан ҳомиладор аёлларни тиббиёт муассасалари (сиҳатгоҳлар)да ёки Муассасага тегишли санаторий-профилакторийда бепул даволаш.

128. Икки ёшгача фарзанди бўлган аёлларга болани овқатлантириш учун
ҳар уч соатда 30 дақиқадан танаффус берилади, икки нафардан кўп 2 ёшгача фарзанди бўлган аёлларга эса ҳар уч соатда 1 соатдан танаффус белгиланади. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш соатига қўшилиб, ўртача иш ҳақи тўланади. Ходиманинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш учун ажратилган танаффуслар вақти дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (смена) бошига ёки охирига ўтиши мумкин (Халқаро меҳнат ташкилотининг 103-сонли Конвенциясига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 236-моддасига асосан).

129. Болалик аёлларнинг бола 3 ёшга тўлгунига қадар уни парваришлаш таътилида бўлган вақти меҳнат стажига қўшилади ва кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини беради.

130. Касаба уюшмаси қўмитаси аёллар меҳнат шароитларини яхшилашга кўмаклашишни ўз зиммасига олади, аёллар меҳнати ва соғлиги муҳофазаси бўйича Муассасанинг ижтимоий дастури бажарилишида Иш берувчига яқиндан ёрдам беради.

**12-боб. Ёшлар учун қўшимча имтиёз ва кафолатлар**

131. Муассаса ишида ва ривожланишида ёш мутахассислар иштироки самарасини янада ошириш ҳамда ёшларни ижтимоий ҳимояси масаласи ечимини топиш мақсадида томонлар қуйидагиларга келишиб олдилар:

Халқаро меҳнат ташкилотининг 138, 182-сонли Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шаклларини тақиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган ишларни олиб бориш;

ёшларга оид давлат сиёсатини амалга оширишга қаратилган қўшимча
чора-тадбирлар Дастури ижросини таъминлашда фаол иштирок этиш;

ёш мутахассислар кенгашини тузиш, ёш ишчилар ва мутахассислар ўртасида касб маҳорати бўйича танловлар ўтказиш;

муассасанинг ўзида, зарур ҳолларда эса таълим муассасалари ва ўқув курсларида ёш ходимлар учун касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака ошириш ишларини олиб бориш;

ёшларни билим салоҳиятини ошириш мақсадида, уларнинг замонавий билимлар, хорижий тил, компьютер саводхонлигини мукаммал эгаллашларига ўқувлар ўтказиш орқали кўмаклашиш, улардан кадрлар захирасини шакллантириш;

муассасанинг маблағлари ҳисобидан ёш мутахассислар, ижтимоий
кам таъминланган ходимлар тоифасига кирувчиларнинг уй ижара тўловларини тўлаб бериш.

132. Қонун ҳужжатларига биноан ва мазкур шартнома мақсадларида:

а) 30 ёшдан ошмаган ходимлар ёшлар деб ҳисобланадилар;

б) олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасасини битирган, таълим муассасасини битирганидан сўнг олган ихтисослиги бўйича 3 йил ичида ишга кирган ва маълумоти тўғрисидаги ҳужжатда кўрсатилган ихтисослиги бўйича ишлаётганига 3 йилдан кўп бўлмаган 30 ёшдан ошмаган ходимлар ёш мутахассислар
деб ҳисобланадилар;

в) эр-хотиннинг иккиси ҳам 30 ёшдан ошмаган оила ёхуд фарзанд (бола) тарбиялаб вояга етказаётган 30 ёшдан ошмаган ёлғиз отадан ёки ёлғиз онадан иборат бўлган оила, шу жумладан никоҳдан ажралган, бева эркак (бева аёл) ёш оила
деб ҳисобланади.

133. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

а) ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун (135, 143, 144, 202, 203, 214, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246-моддалар);

б) ишни таълим билан бирга кўшиб олиб бораётган ходимлар учун (103, 143, 144, 249, 250, 254, 255, 256, 257-моддалар);

в) таълим муассасаларини битирган ходимлар учун (68, 103-моддалар).

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

а) ишни таълим билан қўшиб олиб борувчи ходимлар иш кунининг бошланиш ва тамом бўлиш вақтини ходимга мақбул тарзда ўрнатилиши;

б) олти кунлик иш ҳафтаси бўлганда ҳафтада бир кун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиладилар. Иш ҳафтаси беш кунлик бўлса, ишдан озод этиладиган кунлар миқдори иш сменасининг муддатига қараб ўзгаради, ишдан озод этиладиган соатлар миқдори эса сақланиб қолади;

в) икки ой муддат билан ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча таътиллар бериш;

г) йилда ўн беш иш кунидан кам бўлмаган муддат билан йиллик асосий таътил бериш.

135. Иш берувчи ишни таълим билан қўшиб олиб бораётган ходимларга йилда бир марта лаборатория-имтиҳон сессиялари (шунингдек диплом ишларини ҳимоя қилиш (битирув имтиҳонларини топшириш) даврида, ўқув муассасасига бориб келиш учун йўлкира харажатининг 50 фоизи миқдорида йўлкира пули тўлайди.

136. Иш берувчининг мажбуриятлари қуйидагилардан иборат:

а) ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, шунингдек ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларини битирувчиларига меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллар ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида кўшимча имтиёзлар бериш, уларни муассасанинг санаторий-профилакторийсида соғломлаштириш;

б) ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларида ёш мутахассисларни тайёрлаш, уларни муассасака жалб этиш борасида аниқ мақсадга йўналтирилган
иш олиб бориш;

в) ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилиш учун юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассисларни жалб этиш ҳамда ёшларни ишга қабул қилишда устоз бириктирилишини таъминлаш;

г) олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларини тугатиб, муассасада биринчи йил (икки, уч йилгача) меҳнат қилаётган ёш мутахассисларга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг икки баравари миқдорида қўшимча ҳақ тўлаш;

д) ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчиларини шогирдликка олган устоз ходимларни рағбатлантириш;

е) муассаса учун керакли бўлган кадрларни тайёрлаб бориш мақсадида олий ўқув юртлари талабалари контракт пулининг бир қисмини тўлаб бериш;

ж) ёш ходимлар ва ёш оилалар учун банклар томонидан бериладиган узоқ муддатли кредитларни олишда кафиллик қилиш;

з) ёш оила аъзолари бўлган ходимларга мамлакатимизда ишлаб чиқарилган узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш ва уй-жой қурилиши, шунингдек сафарбарлик чақируви захирасида хизмат ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фоизсиз ссудалар бериш.

137. Касаба уюшмаси қўмитасининг мажбуриятлари қуйидагилардан иборат:

а) ёш ходимларнинг ижтимоий ҳуқуқлари ва кафолатларини ҳимоя қилиш ишларини янада мукаммаллаштириш учун мавжуд норматив-ҳуқуқий базадан фойдаланиш;

б) ёш йигит-қизларни касаба уюшмалари фаолиятига жалб этиш ишларини олиб бориш, жамоат ишида фаоллик кўрсатган ёшларни тизимли равишда маънавий (фахрий ёрлиқ, ташаккурнома, улар тўғрисида газеталарда рағбатлантирувчи мақолалар чоп этиш) ва моддий рағбатлантириш;

в) ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилишга юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассисларни жалб этиш ҳамда ёшларни ишга қабул қилишда устоз бириктирилишини таъминлашда кўмаклашиш;

д) амалиёт ўташ учун бириктирилган ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари ўқувчиларини ва янги ишга қабул қилинган битирувчиларини меҳнат муҳофазаси бўйича йўриқдан ўтказишга, махсус кийим-бош, махсус пойабзал, якка тартибдаги ҳимоя воситалари, сут ва даволаш-профилактика озиқ-овқатлари билан таъминлашга эришиш;

е) ишга қабул қилинган ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчилари билан меҳнат шартномалари тузилишини, улар жамоа шартномалари билан таништирилишини таъминлаш;

ж) ишга янги қабул қилинган ёшларнинг иш жойларида қўнимлилигини таъминлаш бўйича иш олиб бориш;

з) иш берувчи, коллеж, битирувчилар ва ҳоким ўртасида тузиладиган тўрт томонлама шартнома шартлари бажарилиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатиш;

и) ҳар бир ёш мутахассисни ишга қабул қилиниши билан ҳисобга олиб, муассасанинг ўзида, зарур ҳолларда эса ўқув курсларида малака оширишини назорат қилиб бориш;

к) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 84-моддасига асосан ўрта махсус, касб-ҳунар ҳамда олий таълим муассасалари битирувчиларининг таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмаслиги ҳамда 2471-моддасига асосан уч йил ичида биринчи бор ишга кирган битирувчилар билан меҳнат шартномаси у тузилган кундан эътиборан уч йиллик муддат ўтгунига қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинганида меҳнат органларига хабар берилиши устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш;

л) ишлаётган ёшлар фаолиятидаги салбий ҳолатларни, жумладан, эртанги кунга ишончни сўнишини олдини олиш, иш ҳақи, меҳнат шароитларидан миннатдорлик ҳиссини уйғотиш мақсадида муассаса ёш ходимлари ўртасида маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва спорт ҳамда маънавий тадбирларни муассасада амалга ошириш;

м) “Ёшлар минбари”, “Эркин фикр” услубларини қўлланилишини жорий этиш ва унда, ёш ходимлар ўз фикрларини эркин ифода этган ҳолда (иш шароити, жамоадаги муҳит, жамоа ишига самара келтирадиган ғоя, раҳбар кадрларнинг ножўя хатти ҳаракатлари, уларнинг камситилиши ва ҳ.к юзасидан) тўғридан тўғри
ёки аноним тарзда билдиришномаларни шаффоф қутиларга ёзма тарзда маълумотлар бериб туриш.

**13-боб. Меҳнат низоларини ҳал этиш**

138. Келишувчи томонлар, ижтимоий шериклик принципларини тан олган ҳолда, жамоа шартномасининг бажарилишида юзага келган ҳар қандай низоларнинг олдини олиш чораларини кўришни ўз зиммасига оладилар. Баҳслашувлар ўзаро ишонч ва ҳурмат билан Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари асосида
ҳал этилади.

139. Якка тартибдаги меҳнат низолари иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси томонидан бўлган 6 нафар аъзодан тенглик асосида ташкил топган
(ҳар тарафдан 3 нафардан) ва мазкур Шартноманинг амал қилиш муддатига тузиладиган Меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб чиқилади. Мазкур жамоа шартномасини тузиш ва ижросини назорат қилувчи комиссия аъзолари якка меҳнат низолари комиссияси ҳам этиб ҳисобланади.

140. Якка меҳнат низоларини ҳал қилиш учун ходимнинг ўз хоҳишига кўра, меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақлидир.

Якка меҳнат низолари комиссиялари фаолиятини ташкил этиш мазкур шарноманинг 5-иловасига мувофиқ “Якка меҳнат низолари комиссиялари фаолиятини ташкил этиш тўғрисида”ги Низомга асосан кўриб чиқилади.

141. Меҳнат низолари комиссиясини ташкилий-техникавий таъминлаш ишлари амалга оширилади.

142. Жамоаларга доир меҳнат низолари Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳал этилади.

**14-боб. Ижтимоий шериклик, касаба уюшмаси
фаолиятининг кафолатларига риоя этилиши**

143. Иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси ўзаро муносабатларида ижтимоий шериклик, ҳамкорлик, ўзаро манфаатларни ҳурмат қилиш тамойилларига ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Меҳнат кодекси, “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни ва бошқа қонун ҳужжатларига амал қиладилар.

144. Иш берувчи Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонун ҳужжатларига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган халқаро шартномалар ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенцияларига биноан касаба уюшмасининг ҳуқуқларига риоя қилади, унинг фаолиятига ҳар томонлама кўмаклашади.

145. Ўзбекистон Республикаси “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари
ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонунининг 11-моддасига асосан Касаба уюшмаси қўмитаси иш берувчи томонидан меҳнат ва касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисидаги қонун ҳужжатлари нормаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга оширади, аниқланган ҳуқуқбузарликлар бартараф этилишини талаб қилишга ҳақли. Иш берувчи қонун ҳужжатлари бузилишларини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни кўриб чиқиши ва кўриб чиқиш натижалари ҳақида касаба уюшмасига ўн беш кунлик муддат ичида хабар бериши шарт.

146. Иш берувчи муассасада ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида касаба уюшмаси қўмитасини тан олади.

147. Иш берувчи:

а) ходимларнинг ёзма аризалари асосида иш ҳақидан камида бир фоиз миқдоридаги касаба уюшмаси аъзолик бадалларини муассаса бухгалтерияси орқали ушлаб қолинишини ва пул ўтказиш йўли билан ўз вақтида ва тўлиқ миқдорда касаба уюшма ташкилотига ўтказилишини;

б) ходимларнииг бухгалтерия орқали ушлаб қолинган касаба уюшмаси аъзолик бадалларини бюджет ва бюджетдан ташқари фондларга мажбурий тўловларни тўлаш билан бир вақтда касаба уюшмаси ташкилотига ўтказиб беришни;

в) аъзолик бадаллари бир ой муддатдан ортиқ вақт мобайнида ўтказилмаган тақдирда айбдор мансабдор шахсга нисбатан интизомий жазо чораси кўрилиши кафолатлайди.

148. Ўзбекистон Республикаси Марказий банки бошқаруви, Молия вазирлиги, Давлат солиқ қўмитасининг 2011 йил 12 декабрдаги 35/4, 82, 2011-41-сон қарори (рўйхат рақами 2342, 2012 йил 15 март) билан тасдиқланган “Хўжалик юритувчи субъектларнинг банк ҳисобварақларидан пул маблағларини ҳисобдан чиқариш тартиби тўғрисида”ги йўриқномага биноан муассаса ҳисобварағида маблағ етарли бўлмаган ҳолларда касаба уюшмаси аъзолик бадаллари ижро тўлов ҳужжатлари бўйича пропорция асосида ҳисобдан чиқариладиган маблағлар қаторига киритилади.

149. Иш берувчи:

а) жамоа шартномасига кирмаган ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича қарорлар қабул қилишдан аввал Касаба уюшмаси қўмитаси билан олдиндан келишиб олиш;

б) Касаба уюшмаси қўмитаси талаб қилганда унга меҳнат ҳамда
ижтимоий-иқтисодий ривожланиш билан боғлиқ масалалар юзасидан маълумотлар тақдим этиш;

в) Касаба уюшмаси қўмитасининг мазкур шатномада белгиланган фаолиятини амалга ошириш учун уни хоналар, транспорт, ташкилий техника, алоқа ва Интернетга уланиш воситалари, канцелярия моллари билан бепул таъминлаш мажбуриятини олади;

г) касаба уюшмаси ташкилоти ишида фаол иштирок этиб келаётган Касаба уюшмаси қўмитаси аъзолари, қўмитанинг комиссиялари аъзоларини молиявий имкониятларидан келиб чиқан ҳолда рағбатлантириб бориш.

150. Касаба уюшмаси қўмитаси:

а) муассаса ижтимоий ва иқтисодий ривожланиш дастурларининг бажарилишига кўмаклашиш, бу борада ходимлар ташаббуси ва ижодиётини
қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш;

б) қўлланилаётган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари, иш ҳақи тўланиши, жамоа шартномаси бўйича қўшимча тўловлар берилиши тўғрилигини, шунингдек меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлик техникаси шароитларини яхшилаш бўйича тадбирлар бажарилишини назорат қилиш;

в) меҳнат тўғрисидаги қонунлар ижросини назорат қилиш, ходимлар ҳуқуқий саводхонлигини юксалтиришга кўмаклашиш;

г) касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш;

д) иш жойларидаги мавжуд камчиликларнинг ўз вақтида бартараф этилишига эришиш ҳамда иш жойларини меҳнат муҳофазаси, хавфсизлик техникаси ва саноат санитарияси қоидалари талабларига мувофиқ ҳолатга келтириш борасида иш берувчи томонидан тегишли чоралар кўрилишини талаб қилиш;

е) ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини дам олдириш ва соғломлаштириш мақсадида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши томонидан тасдиқланган меъёрлар доирасида ходимларни аризаларига кўра тегишли соғломлаштириш масканларига йўлланмалар билан таъминлаш;

ж) муассасадаги меҳнат ва маиший шароитлар аҳволи бўйича жамоат назоратини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

з) касаба уюшмаси аъзолари ўртасида меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлашга қаратилган тушунтириш ва ташкилий ишларни олиб бориш, можароларга олиб келувчи вазиятларнинг олдини олишга қаратилган чоралар кўриш;

и) турли танловлар, спорт мусобақалари ғолибларини тақдирлаш учун рағбатлантирувчи совғалар ва мукофотлар билан тақдирлаш мажбуриятини олади.

151. Иш берувчи Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонунига биноан касаба уюшмаси органларига сайланиб, ишлаб чиқариш фаолиятидан озод этилган шахсларга уларнинг ваколат муддатлари тугаганидан сўнг аввалги ёки шунга тенг
иш берилишини таъминлаш учун бундай ходимларнинг бўшаб қолган иш ўринларига янги ходимларни фақатгина муайян муддатга тузилган меҳнат шартномаларига биноан ишга қабул қилиш мажбуриятини олади.

152. Халқаро меҳнат ташкилотининг “Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисида”ги 135-Конвенциясида (Женева, 1971 йил 23 июнь, Халқаро Меҳнат Ташкилоти Бош Конференциясининг 56-сессиясида қабул қилинган, ЎзР Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги 494-I-сон Қарорига мувофиқ ратификация қилинган, Ўзбекистон Республикаси учун 1997 йил 15 декабрдан кучга кирган)
135-Конвенциясига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги, Касаба уюшмаси Кенгашининг 1995 йил 14 декабрдаги “Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил тўғрисида”ги Низомнинг (рўйхат рақами 1995, 1995 йил 18 декабрь) 12-бандига биноан ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур шартнома мақсадларида меҳнаткашлар вакиллари деб эътироф этилади:

а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;

б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;

в) меҳнат низолари комиссияси аъзолари.

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

154. Иш берувчи асосий ишидан озод қилинмаган меҳнаткашлар вакилларининг юқори касаба уюшмаси ташкилотлари томонидан ташкил этилаётган ўқувлар, маданий-маърифий ва спорт йўналишидаги тадбирларда иштирок этишлари билан боғлиқ қисқа муддатли хизмат сафари харажатларини (бориш ва келиш, суткалик харажатлар, меҳмонхонада яшаш ва ҳ.к.) Муассаса ҳисобидан қоплаш мажбуриятини олади.

155. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган меҳнаткашлар вакилларига интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш амаллари Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида, “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари
ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонунида ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг “Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисида”ги 135-Конвенциясида (Женева, 1971 йил 23 июнь, Халқаро Меҳнат Ташкилоти Бош Конференциясининг
56-сессиясида қабул қилинган, ЎзР Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги
494-I-сон Қарорига мувофиқ ратификация қилинган, Ўзбекистон Республикаси учун 1997 йил 15 декабрдан кучга кирган) назарда тутилган чекловларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

**15-боб. Жамоа шартномаси бажарилишини
назорат қилиш**

156. Ўзбекистон Республикаси “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари
ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонунининг 1 ва 9-моддаларига асосан Касаба уюшмаси қўмитаси юридик шахс сифатида рўйхатдан ўтгани ёки ўтмаганидан қатъий назар иш берувчи билан жамоа музокараларини олиб боришда ва жамоа шартномасини тузишда устувор ҳуқуққа эга, унинг бажарилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади.

157. Тарафлар тенглик асосида мазкур шартнома бажарилишини текшириб борувчи комиссияни тузишни ўз зиммаларига оладилар.

158. Тарафлар йилда 1 маротаба мазкур шартнома бажарилиши юзасидан текширув ўтказиш ва текширув натижаларини меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)да муҳокама қилишни ўз зиммаларига оладилар.

159. Тарафлар Бош, тармоқ келишувларини тан олиб, уларни бажариш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар. Башарти юқорида номлари келтирилган келишувларга ўзгартишлар киритилса, иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси
10 кун муддат ичида мазкур шартномага тегишли ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш бўйича музокаралар олиб борилади.

160. Тарафлар шуни эътироф этадиларки, уларнинг мазкур шартномада
акс эттирилган манфаатлари улар томонидан жамоа шартномасининг барча шартлари ва мажбуриятлари сўзсиз бажарилган тақдирдагина рўйёбга чиқиши мумкин.

161. Касаба уюшмаси қўмитаси жамоа шартномаси лойиҳасини маъқуллаш юзасидан чақириладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилишидан олдин унинг лойиҳасини экспертиза учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига ёки адвокатлик фирмасига тақдим этади.

162. Мазкур шартнома имзолангандан сўнг, тарафлар уни рўйхатдан ўтказиш учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига тақдим этадилар.

163. Жамоа шартномаси имзолангандан сўнг, томонлар унинг бажарилиши бўйича тадбирлар режаси, масъуллар ва муддатларни белгилаб оладилар.

164. Жамоа шартномасининг бир нусхаси ходимлар учун кўринарли жойга осиб қўйилади.

165. Шартноманинг амал қилиш даврида ёки амал қилиш муддатини узайтириш даврида киритилган ўзгартиш ва қўшимчалар қўшимча келишув кўринишида бўлган алоҳида ҳужжатлар билан расмийлаштирилади ва мазкур шартноманинг ажралмас қисми бўлиб хисобланади.

166. Жамоа шартномасининг иловалари унинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

**16-боб. Жамоа шартномаси мажбуриятларининг бузилиши**

**ёки уларни бажармаслик учун жавобгарлик**

167. Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни 14-моддасига асосан Иш берувчи ушбу шартнома шартларини бузувчи қарор қабул қилган тақдирда, Касаба уюшмаси қўмитаси ушбу қоидабузарликларни бартараф этиш тўғрисида тақдимнома киритишга ҳақли, бу тақдимнома бир ҳафталик муддатда кўриб чиқилади. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитасининг ушбу талабларини қаноатлантиришни рад этган
ёки кўрсатилган муддатда улар ўртасида келишувга эришилмаган тақдирда, келишмовчиликлар жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ кўриб чиқилади.

168. Жамоа шартномаси мажбуриятларининг бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор бўлган мансабдор шахслар Ўзбекистон Республикаси қонун хужжатларида ҳамда мазкур шартномада белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

**Жамоа шартномасига иловалар рўйхати**

1. Муассаса ва касаба уюшма қўмитаси ўртасида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича битими.

2.Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг рўйхати.

3. Махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касб ва лавозимлар рўйхати.

4. Дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилиши ташкил қилинадиган касб ва лавозимлар рўйхати.

5. Якка меҳнат низолари комиссиялари фаолиятини ташкил этиш юзасидан Низом.

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 2019 йил “\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_даги
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига
1-ИЛОВА

**Иш берувчи ва касаба уюшма қўмитаси ўртасида тузилган**

**меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича**

**Б И Т И М И**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Т/р** | **Тадбирлар мазмуни** | **Бажариладиган иш нархи****(минг сўм)** | **Тадбирнинг бажарилиш муддати (ҳар йили)** | **Тадбирининг бажарилишига маъсул шахс** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | Махсус иш шароитида меҳнат қилаётган ишчи-ходимларни махсус кийим-бош, оёқ кийим, бошқа хил индивидуал ҳимоя воситалари билан таъминлаш. | **3 000,0** | I-II чорак |  |
| 2. | Шошилинч тиббий ёрдам кўрсатиш учун махсус аптечкалар харид қилиш. | **2 500,0** | II-чорак |  |
| 3. | Ёнғин хавфсизлиги бўйича огоҳлантирувчи сигналлар ўрнатиш ва биноларни видео кузатувини ташкил этиш | **15 000,0** | Доимий |  |
| 4. | Байрам кунлари олдидан муассаса ходимларидан навбатчиликни ташкил этишни назоратга олиш. | **-** | Доимий |  |
| 5. | Ёнғин хавфсизлиги бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, ўт ўчириш қурилмаларини сотиб олиш | **12 500,0** | Доимий |  |
| 6. | Муассаса жамоасига хизмат кўрсатувчи ошхоналар ва буфетларнинг ишларини намунали ташкил қилиниши, таомлар сифати ва нархларини доимий назоратини таъминлаш  | **-** | Доимий |  |
| 7. | Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича кўргазмали материаллар сотиб олиш | **5 000,0** | I-II-чорак |  |
| 8. | Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ишчи-ходимлар билан тушунтириш ишларини олиб бориш ва махсус йўриқномалар билан таништириш ҳамда  | **-** | доимий |  |
| 9. | Муассаса биноларининг иссиқлик берувчи тизимларини юқори босим билан ювиб тозалаш. | **10 000,0** | III-чорак |  |
|  | ЖАМИ: | **48 000,0** |  |  |

*Муассаса раҳбари Касаба уюшма қўмитаси*

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 2019 йил “\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_даги
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига
2-ИЛОВА

**Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома**

**тузиладиган ходимларнинг рўйхати**

1. Архив мудири.

2. Ҳайдовчилар.

3. Кассир (ғазначи).

4. Омбор мудири.

*Изоҳ: Ишдаги зарурият туфайли моддий бойликлар, қатъий назоратдаги ҳужжатлар билан ишловчи ходимлар ва иш берувчи ўртасида ҳам моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши мумкин*

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 2019 йил “\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_даги
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига
3-ИЛОВА

**Махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларини**

**бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича**

**КАСБ ВА ЛАВОЗИМЛАР РЎЙХАТИ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Т/р** | **Бўлим ва ҳоказо** | **Касб, лавозимлар номи** | **Берилиши керак бўлган махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларининг турлари** | **Ой ҳисобида кийилиш****муддати** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1. | Техник фойдаланиш ва хўжалик бўлими | Сантехник | Махсус-кийим, қўлқоп, куртка, пойафзал, каска | Ҳар иш кунида |
| 2. | Слесар сантехник |
| 3 | Электрик |
| 4. | Фаррош |
| Боғбон |
| Ҳовли тозалигига қаровчи ходим |
| 5. | Техник таъмирлаш ва тезкор қайта тиклаш хизмати бўлими | Бўёқчи |
| 6. | Дурадгор |
| 7. | Пайвандчи |
| 8. | Тиббиёт ходими | Фельдшер, Ҳамшира | Совун, дори воситалари ва тиббиёт жиҳозлари |

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 2019 йил “\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_даги
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига
4-ИЛОВА

**Дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан**

**тиббий кўрикдан ўтказилиши ташкил қилинадиган**

**КАСБ ВА ЛАВОЗИМЛАР РЎЙХАТИ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Т/р** | **Касб, лавозимлар номи** | **Тиббий кўрикдан ўтказилиши муддати** |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. | Фаррошлар | 1 йилда 1 марта |
| 2. | Қоровуллар | 1 йилда 1 марта |
| 3. | Боғбонлар | 1 йилда 1 марта |
| 4. | Ҳайдовчилар | 1 йилда 1 марта |

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 2019 йил “\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_даги
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига
5-ИЛОВА

**Якка меҳнат низолари комиссиялари**

**фаолиятини ташкил этиш тўғрисида
НИЗОМ**

Мазкур Низом Муассасада якка меҳнат низоларини кўриб чиқишнинг ягона амалиётини шакллантириш, низоларни ҳал этиш самарадорлигини ошириш мақсадида ишлаб чиқилган бўлиб, якка меҳнат низолари комиссияларини тузиш, улар томонидан якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби, комиссия қарори ва уни бажаришга доир масалаларни ўз ичига олади.

**1-боб. Умумий қоидалар**

1. Низомда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

**Якка меҳнат низолари** (бундан буён мартнда низо деб юритилади) – бу иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир.

**Якка меҳнат низолари комиссияси** (кейинги ўринларда – “комиссия”) – иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи (кейинги ўринларда – “ходимлар вакиллари”) иштирокида шакллантириладиган, низоларни кўриб чиқувчи орган.

**2-боб. Комиссияларни шакллантириш**

2. Комиссияларни тузиш, унинг сон таркиби ва ваколат муддати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва ходимлар вакиллари ўртасидаги келишувда белгиланади.

3. Жамоа шартномасида Комиссия фаолиятини бевосита муассасада, шунингдек, касаба уюшмаси цех ташкилоти ташкил этилган ҳолларда эса таркибий тузилмаларда жорий этиш назарда тутилиши мумкин.

4. Комиссия таркиби иш берувчи ва ходимлар вакиллари томонидан тенглик асосида шакллантирилади.

Комиссияга ходимлар вакилларидан ажратилган аъзолар тегишли органнинг қарори билан, иш берувчининг вакили эса, унинг буйруғи билан тасдиқланадилар. Комиссия аъзоларини ўзгартириш ҳам шу тартибда амалга оширилади.

**3-боб. Комиссиянинг ишини ташкил этиш**

5. Комиссия ваколатига доир масалалар унинг мажлисларида кўриб чиқилади.

6. Комиссиянинг ҳар бир мажлисида раислик вазифасини иш берувчи ва ходимлар вакили навбатма-навбат бажарадилар. Бунда бир мажлисда раислик ва котиблик вазифасини айни бир тарафнинг вакиллари бажариши мумкин эмас.

Комиссиянинг ҳар бир мажлисида тарафлар кейинги мажлиснинг раиси ва котибини тайинлайди, уларга мажлис ҳужжатларини тайёрлаш ва чақириш вазифасини юклайди.

7. Мажлиснинг ўтиши учун аъзоларнинг ярмидан кўпи (кворум) иштироки талаб этилмайди, иш берувчи ва ходимлар вакилларининг тенг миқдордаги аъзолари иштироки етарли ҳисобланади.

8. Раис ёки котибнинг комиссия мажлисида иштирок этмаслиги мажлиснинг қолдирилишига асос бўлмайди. Бу ҳолда тарафларнинг келишуви билан мажлисда иштирок этувчилар орасидан тегишли навбатга кўра комиссия раиси ва мажлис котиби тайинланади.

9. Жамоа шартномасига комиссия аъзосини комиссия ишида иштирок этишига шароит яратиш мақсадида иш ҳақи сақланган ҳолда асосий ишидан озод этилган вақт ажратишни назарда тутувчи қоида киритилиши мумкин.

**4-боб. Комиссияга низолар юзасидан мурожаат этиш**

10. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига мувофиқ низолар комиссия ёки туман (шаҳар) суди томонидан кўриб чиқилиши, ўз навбатида ходим низони ҳал қилиш учун ўз хоҳишига кўра ушбу органлардан бирига мурожаат этишга ҳақли эканлиги қайд этилган.

Комиссияга мурожаат этишдан аввал ходим низони бартараф этиш юзасидан иш берувчи билан музокара ўтказиши мақсадга мувофиқ. Музокараларда
ҳал этилмаган низо юзасидан ариза кейинчалик комиссияда кўриб чиқиш учун киритилиши мумкин.

11. Комиссияга низони кўриб чиқиш юзасидан ариза билан фақат ходим
ёки у вакил этган шахс мурожаат этишга ҳақли, иш берувчининг бундай мурожаати комиссия томонидан кўриб чиқилмайди.

12. Комиссияга мурожаат этиш вақти, жойи ва тартиби ҳақидаги маълумотлар танишиш учун қулай бўлган жойда ва шаклда ходимлар эътиборига етказилиши лозим.

13. Ходимнинг комиссияга йўллаган ёзма аризаси тегишли рўйхатга олиш дафтарида қайд этилади. Аризаларни рўйхатга олиш комиссия қарори билан аъзолардан бирига (мисол учун котибга) юклатилиши лозим.

14. Ариза эркин шаклда ёзилади ва унда қуйидагилар:

корхонанинг номи;

ариза муаллифи фамилияси, исми, шаърифи, иш ва яшаш жойи (манзили);

низо моҳияти, аризачи талабини асословчи ҳолатлар, исботловчи далиллар;

аризага илова қилинаётган ҳужжатлар рўйхати;

ариза санаси кўрсатилиши ва муаллиф томонидан имзоланиши лозим.

Ариза рўйхатга олинган кун муддатларнинг бошланиш куни ҳисобланади.

Низо юзасидан комиссияга ариза билан мурожаат этиш вақтида қонунларда белгиланган уч ойлик муддатга риоя этиш лозим.

15. Муддатларнинг узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилганлиги, меҳнат низолари бўйича комиссия томонидан уларни тиклашга асос бўлади.

16. Қуйидаги низолар бевосита туман (шаҳар) судлари юрисдикциясига тааллуқлилиги сабабли комиссия томонидан кўриб чиқилмайди:

меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан, маънавий зарар) ёки мол-мулкга етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида низолар;

меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир низолар;

ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида низолар;

асоссиз равишда ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида низолар (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 78-моддаси);

иш берувчи ва ходимлар вакиллари билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан низолар.

Шунингдек, айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, асоссиз равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарни ундириш ва интизомий жазо бериш масалаларига тааллуқли меҳнат низолари алоҳида қонунларда белгиланган тартибда кўриб чиқилиб, меҳнат низолари комиссиялари ваколатига тааллуқли эмас (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг
276-моддаси).

**5-боб. Комиссияда низоларни кўриб чиқиш тартиби**

17. Комиссия мажлиси ўтказиладиган жой ва вақт ҳақида ходим ва иш берувчи, шунингдек, низони кщришда иштирок этувчи гувоҳлар ва мутахассислар олдиндан ёзма шаклда хабардор қилинади.

18. Комиссия меҳнат низосини ариза берилган кундан бошлаб ўн кун муддат ичида кўриб чиқиши шарт.

19. Комиссия ўн кунлик муддат ичида меҳнат низосини кўриб чиқмаса ёки ҳал этмаса, тарафлар вакиллари, комиссия аъзолари мажлисда иштирок этишдан бош тортган ҳолларда манфаатдор ходим ушбу низони кўришни туман (шаҳар) судига ўтказишга ҳақли.

Низо ариза берган ходимнинг иштирокида кўрилади. Ходимнинг иштирокисиз низони кўриб чиқишга унинг ёзма аризаси бўлган тақдирдагина йўл қўйилади. Башарти ходим узрсиз сабаб билан комиссия мажлисига келмаса, мазкур аризани кўриб чиқишни кун тартибидан олиб ташлаш хусусида қарор қабул қилиниши мумкин. Бу ҳолат ходимни такроран ариза билан мурожаат этиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Ходим, унинг вакиллари меҳнат низоси кўриб чиқилишида иштирок этиш учун адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига эга.

Комиссия мажлисга гувоҳларни чақиртириш, мутахассисларни таклиф қилиш, иш берувчидан зарур ҳисоб-китоблар ва ҳужжатлар тақдим этишини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

20. Комиссиянинг мажлисида баённома юритилади ва кўриб чиқилган масала юзасидан қарор қабул қилинади. Баённома ва қарор комиссия раиси ва котиби томонидан имзоланади.

21. Баённомада қуйидагилар акс этиши лозим:

мажлис ўтказилаётган жой ва сана;

корхона номи ва комиссия таркиби;

ариза берган ходимнинг фамилияси, исми, шаърифи, лавозими;

ариза келиб тушган сана ва низонинг моҳияти;

комиссия йиғилишида иштирок этаётган шахслар, шу жумладан тарафларнинг вакиллари, гувоҳлар ва мутахассислар ҳақида маълумотлар;

низони кўриб чиқишда иштирок этаётган шахсларнинг аризалари, илтимосномалари ва тушунтиришлари;

гувоҳлар кўрсатмаси, мутахассислар хулосаси ва изоҳи, ёзма далилларни ўрганиш натижалари;

комиссия қарорининг мазмуни ва унинг асоси (қонун ҳужжатлари, жамоа, меҳнат шартномаларига ҳавола келтирган ҳолда);

комиссия қарорининг мазмуни, қарор устидан шикоят қилиш тартиби ва муддатлари тушунтирилганлиги ҳақида маълумот.

22. Комиссия иш берувчи ва ходимлар вакиллари ўртасидаги келишувга биноан низо бўйича ходим талабини қаноатлантириш, қисман қаноатлантириш ёки қаноатлантиришни рад этиш ҳақида қарор қабул қилади.

Қарор далиллар билан исботланган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак.

Башарти, комиссия кўриб чиқилган низо бўйича ходимнинг талабларини қисман қаноатлантириш ҳақида тўхтамга келса, қарорда ходимнинг қаноатлантирилган ва рад этилган талаблари, шунингдек, иш берувчи бажариши лозим бўлган ҳаракатлар аниқ ва равшан акс этиши лозим.

Шу сингари, пул ундириш ҳақидаги низолар бўйича қарор қабул қилиш чоғида комиссиянинг қарорида ходимга тегишли сумма аниқ кўрсатилиши лозим.

Башарти, низо юзасидан иш берувчи ва ходимлар вакиллари ўртасидаги келишувга эришилмаса ва қарор қабул қилинмаса, бу ҳақда баённомага тегишли ёзув киритилади.

23. Комиссия қарорида қуйидагилар кўрсатилиши лозим:

корхона (бўлим) номи, комиссияга мурожаат қилган ходимнинг фамилияси, исми, шаърифи, лавозими;

комиссияга мурожаат қилинган ва низо кўриб чиқилган сана;

низониннг моҳияти;

қабул қилинган қарорнинг моҳияти ва асоси (қонун ҳужжатлари, жамоа, меҳнат шартномаларига ҳавола келтирган ҳолда);

йиғилишда иштирок этган комиссия аъзолари фамилияси, исми, шаърифи;

кун тартибидаги масала юзасидан тўхтам, яъни қаноатлантириш, қисман қаноатлантириш, рад этиш ҳақида қарор ёки келишувга эришилмаганлиги ҳақида маълумот.

24. Қарор мажбурий кучга эга бўлиб, бирон бир тарзда тасдиқланмайди.

25. Қабул қилинган қарорнинг нусхаси қабул қилинган кундан эътиборан уч кун ичида ходимга, иш берувчига ва ходимлар вакилларига топширилади.

**6-боб. Комиссия қарорини бажариш**

26. Меҳнат низолари комиссиясининг қарори бажариши устидан шикоят қилиш учун ўн кунлик муддат белгиланади. Агар мазкур муддат ўтгунга қадар меҳнат низолари комиссиясининг қарори устидан шикоят келиб тушмаган бўлса уч кун ичида иш берувчи томонидан меҳнат низолари комиссиясининг қарори бажарилиши керак.

27. Комиссиянинг ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш ёки ходимга уч ойдан кўп бўлмаган муддат учун иш ҳақини тўлаш тўғрисидаги қарори дарҳол ижро этилиши лозим.

28. Иш берувчи томонидан қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, қарорни қабул қилган комиссия ижроси кечиктирилган барча вақт учун ходимга ўртача
иш ҳақини тўлаш ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқдорда тўлаш ҳақида қарор чиқаради.

Башарти, иш берувчи белгиланган муддат ичида комиссия қарорини бажармаса, комиссия томонидан ходимга ижро варақаси кучига эга бўлган гувоҳнома берилади.

Гувоҳнома комиссия раиси томонидан имзоланади ва комиссия муҳри билан, комиссия муҳри бўлмаган ҳолларда раислик қилувчи тараф муҳри билан тасдиқланади.

29. Ўзбекистон Республикасининг “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида”ги Қонунига мувофиқ, гувоҳнома расмий ижро ҳужжати ҳисобланади ва мажбурий ижро учун асос ҳисобланади.

30. Ижро ҳужжатининг асл нусхаси йўқолган тақдирда, қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда бериладиган унинг дубликати ундирув учун асос бўлади.

31. Қонун талабларига кўра гувоҳномада қуйидагилар кўрсатилиши лозим:

комиссия (корхона) номи;

гувоҳнома рақами ва уни беришга асос бўлган комиссия қарори (тартиб рақами ва санаси);

ходим (даъвогар)нинг фамилияси, исми, шарифи, иш берувчи (жавобгар)нинг тўлиқ номи ва манзили;

комиссия қарорининг кўрсатма берувчи (қарор) қисми;

комиссия қарорининг кучга кириш санаси;

комиссия гувоҳномаси берилган сана ва уни ижрога қаратиш муддатлари.

32. Мажбурий ижро бюроси комиссиянинг қарорини мажбурий тарзда ижро эттириши учун ходим ёки манфаатдор шахс комиссия томонидан берилган гувоҳномани олган кундан бошлаб узоғи уч ой ичида туман (шаҳар) судига тақдим этиши лозим.

Лекин, иш берувчи ёки ходим низони кўриб чиқиш учун судга кўчириш ҳақида ариза билан мурожаат этган тақдирда гувоҳнома берилмайди.

Башарти, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходим комиссия томонидан берилган гувоҳнома асосида комиссия қарорини мажбурий равишда ижро эттириш юзасидан судга мурожаат қилса, судга киритилган даъвода қарор ижроси кечиктирилганлиги туфайли юзага келган мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ ундириш тўғрисида талаб кўрсатилиши мумкин.

**7-боб. Комиссия қарори устидан шикоят қилиш**

33. Комиссиянинг қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи комиссия қарорининг нусхаси топширилган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида фуқаролик ишлари бўйича туман (шаҳар) судига шикоят қилиши мумкин.

Мазкур муддат узрли сабабларга биноан ўтказиб юборилган тақдирда, ўтказиб юборилган муддатни тиклаш ва низони моҳияти бўйича кўриб чиқишни сўраб судга даъво аризаси киритиш мумкин.

**8-боб. Касаба уюшмасининг комиссия фаолиятига
кўмаклашиш борасидаги вазифалари**

34. Касаба уюшмаси аъзоси низо юзасидан муассасанинг касаба уюшмаси қўмитасига мурожаат этган тақдирда, касаба уюшмаси қўмитаси ходимга иш берувчи билан муносабатларида кўмаклашиши, жумладан, низони ҳал этишда иштирок этиши, ходимга унинг ҳуқуқлари, бузилган ҳуқуқларини тиклаш тартиби ва усулларини тушунтириши, комиссияга мурожаат этиш билан боғлиқ ҳужжатларни расмийлаштиришга кўмаклашиши лозим.

35. Зарур ҳолларда касаба уюшмаси бошланғич ташкилоти амалий ёрдам сўраб, юқори турувчи касаба уюшмаси органига мурожаат этиши мумкин.

36. Касаба уюшмаси қўмитаси томонидан ваколат берилган, комиссия аъзоси ҳисобланмаган шахс низони кўриб чиқиш жараёнида ходим манфаатини кўзлаб иштирок этиши мумкин.

Шунингдек, касаба уюшмаси қўмитаси аъзолари меҳнат низосини кўриб чиқиш жараёнига гувоҳ ёки мутахассис сифатида жалб этилиши мумкин.

37. Низоларни ҳал этиш жараёнида ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида касаба уюшмаси қуйидагиларни амалга оширади:

комиссия фаолиятини йўлга қўйишда ташаббус кўрсатиб, доимий кўмаклашиб боради;

муассасада комиссия фаолиятини тартибга солишга қаратилган Низом қабул қилиш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

муассасада ходимларнинг бир нечта вакиллик органи фаолият юритган ҳолларда, ўз аъзолари номзодини комиссия таркибига тавсия этиб, меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши томонидан тасдиқланишига эришади;

иш берувчи билан низоларни ҳал этиш юзасидан бевосита музокаралар жараёнида ходимлар вакили сифатида иштирок этади;

касаба уюшмаси аъзосига комиссия ёки судга ариза киритиш, шунингдек низони кўриб чиқиш билан боғлиқ бошқа материалларни тайёрлашда кўмаклашади;

комиссия фаолиятида ўз вакиллари – комиссия аъзолари орқали иштирок этади;

комиссия қарорларини ижро этишда кўмаклашади;

комиссия аъзолари ва ходимларнинг меҳнат қонунчилиги бўйича билимларини ошириш юзасидан ўқишлар ташкил этади;

жамоа шартномаларига комиссия аъзолари учун амалдаги қонунчиликда белгиланганига нисбатан қўшимча кафолатлар киритилишида тегишли
чора-тадбирларни кўради.

**9-боб. Якуний қоидалар**

38. Комиссия ҳужжатлари муассасанинг молия-хўжалик фаолиятига доир ҳужжатлар сингари қатъий ҳисобга қўйилиши ва сақланиши лозим.

39. Иш берувчи томонидан комиссиянинг фаолиятига ташкилий жиҳатдан кўмаклашиш, ҳужжат юритиш ва уларни сақлаш учун масъул шахс тайинланади.

40. Комиссия фаолиятини тугатиш тарафлар келишувига кўра жамоа шартномасига ўзгартириш киритиш йўли билан амалга оширилади.