

**МАКТАБГАЧА ТАЪЛИМ ТАШКИЛОТЛАРИ
УЧУН ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАКЕТИ
2025 й.**

Меҳнат жамоасининг умумий
йиғилишида маъқулланган
2025 йил « ____ » _____
Баён № _____

(МТТ номи)

_____ йиллар учун

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши қарорига биноан жамоа шартномасига имзо
чекдилар:

Иш берувчи
_____ МТТ директори

Касаба уюшмаси қўмитаси раиси

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О.)

2025 йил « ____ » _____

2025 йил « ____ » _____

Жамоа шартномасига имзо чекиш вақтида қуйидагилар ҳозир бўлдилар:

Иш берувчи вакиллари

Ходимлар вакиллари

- 1.
- 2.
- 3.

- 1.
- 2.
- 3.

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда «Шартнома») _____ да иш берувчи билан

(ташкилот номи)

ташкилотда якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи ҳамда ходимлар томонидан ўз вакиллари орқали ва иш берувчи томонидан тузиладиган меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжатдир (МК. 65-модда).

2. Мазкур **Шартнома**нинг тарафлари деб қуйидагилар ҳисобланади:

- **Иш берувчи** МТТгача таълим ташкилоти (кейинги ўринларда “МТТ”) директори _____ тимсолида

(иш берувчи ФИШ ёзилади)

- **ходимлар** _____ тимсолида

(қасаба уюшмаси қўмитаси кўрсатилади)

Шартнома имзоланган кундан кучга киради ва _____ гача амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, **Шартнома** тарафлар янги **Шартнома** тузгунча ёки амалдаги **Шартномани** ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

3. Мазкур **Шартнома Иш берувчига** ва **МТТ**нинг меҳнат шартномаси асосида ишлаётган барча ходимларига, шу жумладан жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган ҳамда ўриндошлик асосида ва мавсумий ишлаётган ходимларга ҳам татбиқ этилади.

4. Мазкур **Шартномада** назарда тутилган ҳолларда унинг айрим қоидалари қуйидагиларга нисбатан ҳам татбиқ этилади:

ходимнинг оила аъзоларига;

ушбу ташкилотда узоқ йиллар самарали меҳнат қилиб, айти пайтда пенсияда бўлган шахсларга;

мазкур МТТда меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли зарар етказилиши оқибатида жабрланган собиқ ходимларга;

меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ходим қарамоғида бўлган ва зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга;

қасаба уюшмаси бюджети ҳисобидан бериладиган кўшимча имтиёзлар қисмида фақатгина қасаба уюшмаси аъзоларига.

5. **Иш берувчи** барча ходимларни, шу жумладан ишга янги қабул қилинган ходимларни, жамоа шартномаси, шунингдек **Қасаба уюшмаси қўмитаси** билан келишиб қабул қилинган **МТТнинг бошқа локал ҳужжатлари билан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига белгиланган муддатларда имзо қўйдириб** таништириш, жамоа шартномасининг мазмунига ва бажарилиши шартларига оид маълумотлар ошкоралигини (мажлислар, масъул ходимлар ҳисоботлари, ахборот стендлари ва ҳоказо орқали) таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

6. МТТга янги ишга қабул қилинган ходимларни дастлаб қасаба уюшмаси қўмитасида танишув суҳбатидан ўтиши йўлга қўйилади.

7. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 540-моддасига мувофиқ, қасаба уюшма ташкилотлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга оширадilar.

8. Иш берувчи ходимларни қайси қасаба уюшмасига аъзо бўлишига ёки қайси туман қасаба уюшмаси бўлиниши ҳизматида ўтишини белгиламайди (КУ устави, 28

банд). Касаба уюшмаси картасига мувофиқ, МТТ тегишли таълим ва фан ходимлари касаба уюшма туман (шаҳар) бўлинмаси хизматига олинади.

II. МТТНИНГ ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТИ

9. Ташкилот фаолиятини яхшилаш мақсадида Иш берувчи:

а) **Ташкилот** муваффақиятли фаолият юритишига, меҳнат маданияти ва интизоми кўтарилишига эришиш, ходимларнинг касб маҳоратини ошириш, иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловларни амалдагиларига нисбатан пасайишига йўл қўймаслик;

б) меҳнат жамоасини моддий-техник ресурслар ва методик жиҳозлар билан ўз вақтида таъминлаб бориш;

в) ходимлар учун касбий тайёргарлик, малака ошириш ишларини олиб боришларини ташкил қилиш ва хизмат сафари ҳаражатларини ташкилот ҳисобидан қопланишини таъминлаш;

г) жамоа шартномасини тузишга, унинг бажарилиши устидан назоратни йўлга қўйишга, шунингдек Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига, бошқа қонунларида, **Ташкилотнинг** таъсис ҳужжатларида, жамоа келишувларида ҳамда мазкур **Шартномада** назарда тутилган бошқа масалаларга оид маълумотларни **Касаба уюшмаси қўмитасига** тақдим этиб бориш;

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

е) **Касаба уюшмаси қўмитаси** вакилларини **Ташкилотнинг** бошқарув органлари, ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи (аттестация, тарификация, рағбатлантириш) комиссиялар таркибига киритиш;

ж) барча бўғин касаба уюшмаси вакилларини Устав вазифаларини бажариш учун иш жойларига монеликсиз қўйиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

з) ходимларни аттестациядан ўтказишдан камида 2 ой олдин - ходимлар огоҳлантириб, камида 1 ой олдин таҳминий саволлар билан таништириш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

Касаба уюшмаси қўмитаси

а) ижтимоий, иқтисодий ва меҳнат муносабатларига оид масалаларни ҳал этишда ходимлар номидан иш кўриш;

б) **Касаба уюшмаси қўмитаси** вакилларини **МТТ** бошқарувининг органларига сайланиши имкониятларидан фойдаланиш;

в) иш берувчи билан ходимларнинг манфаатлари нуқтаи назаридан доимий мулоқотда бўлиш, масалани ижобий ҳал қилишда қийинчиликлар юзага келганда туман (шаҳар) касаба уюшмаси кенгашига зудлик билан хабар бериш;

г) ички меҳнат тартиби қоидаларига, меҳнат интизомига риоя этилишига, меҳнат вазифалари ўз вақтида ва сифатли бажарилишида ходимларга кўмаклашиш;

д) **МТТни** бошқариш, жамоа шартномасини такомиллаштириш, ходимларнинг меҳнат шартномасидаги вазифаларни тўлиқ ва сифатли бажаришларига кўмаклашиш бўйича таклифларни **Иш берувчига** киритиб боришни таъминлайди.

Ходимлар:

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

б) ички меҳнат тартиби қоидаларига, ўрнатилган меҳнат режимига ва меҳнат интизомига риоя қилиш;

в) меҳнат ҳуқуқлари бузилаётган ёки аҳволи оғирлашаётган пайтда зудлик билан **МТТ** касаба уюшмаси қўмитаси раисини хабардор қилиш мажбуриятларини ўз зиммасига оладилар.

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ

10. Ходимларни ишга қабул қилиш танлов ёки суҳбат асосида амалга оширилади. Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёки ташкилот уставида (низомида) назарда тутилган ҳолларда лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш натижасида меҳнат шартномаси асосида юзага келади (МК.28-модда).

11. МТТда ишга қабул қилиш чоғидаги дастлабки синов Меҳнат кодексининг 129-моддасида келтирилгандан ташқари қуйидагилар учун ҳам белгиланмайди:

Таълим-тарбия жараёнида юқори натижа кўрсатган педагоглар, ходимлар;
Давлат мукофоти совриндорлари.

12. Ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра ишни давом эттираётганда иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир (МК.136-модда).

13. Касаба уюшмаси органларига сайланган ходимларга ваколатлари тугагач, тегишли иш (лавозим) бериш имконияти бўлмаган тақдирда, ташкилотда мавжуд вакант иш ўринларига жойлаштирилиши лозим (МК. 44-модда).

14. Ходимларнинг меҳнат шартномасини касаба уюшмаси кўмитасининг олдиндан розилигини олмай туриб иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди (МК. 164 - модда).

Агар ходимни ишга қабул қилиш ва у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқи юқори ташкилот ваколатида бўлса, у билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинишидан олдин, МТТнинг касаба уюшмаси кўмитаси ёки низоли ҳолат юзага келса тегишли касаба уюшмаси туман (шаҳар) бўлинмаси розилиги олинади. Чунки ходим ва шахс сифатида унга фақат бирга ишлаган меҳнат жамоаси ҳамда ходим ишлаган ташкилотдаги касаба уюшмаси кўмитаси баҳо бериши мақсадга мувофиқ.

15. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ушбу масаладаги ёзма тақдимномаси касаба уюшмаси кўмитасида Ўзбекистон касаба уюшмаси Федерацияси Ижроия кўмитасининг 2023 йил 23 майдаги 9-5-сонли қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси кўмитаси, органида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги тақдимномасини кўриб чиқиш Тартиби” асосида кўриб чиқилади.

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

- а) пенсия ёшига яқинлашиб қолганлик (аёллар 53 ёш, эркаклар 58 ёш);
- б) фарзанди олий ўқув юртида тўлов-контракт асосида таҳсил олаётган ходимлар;
- в) 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимлар;
- г) ўн тўрт ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган ёлғиз ота ёки она, ота-онанинг ўрнини босувчи шахслар;
- е) янги қурилган уйлар учун ипотека кредитини тўлаётган 30 ёшгача бўлган ходимлар;

ж) якка ёлғиз, фарзанди йўқ аёллар.

17. Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан **Иш берувчининг** ташаббусига кўра ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга

ўтказишга йўл қўйилади (МК.145-модда).

18. МТТдаги капитал таъмир, карантин эълон қилиниши (турли юқумли касалликларнинг юқиш ҳавфи ошиши), аномал совуқ, аномал иссиқ, ходимга ишлаши учун шароит йўқлиги ёки бошқа объектив сабабларга кўра ходимнинг айбисиз ишнинг вақтинча тўхтатилиши **БЕКОР ТУРИБ ҚОЛИШ** деб ҳисобланади. Бу ҳолатда ходимларга **мажбурий тарзда иш ҳақи сақланмаган таътил** берилишига йўл қўйилмайди.

19. Меҳнат кодексининг 266 - моддасига кўра, иш берувчининг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун (иқтисодий, техник ёки ташкилий сабабларга кўра ишни вақтинча тўхтатиб туриш) ходимнинг ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланади.

Иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолинган вақт учун бекор туриб қолинган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасининг (маошининг) камида учдан икки қисми миқдорида ҳақ тўланади.

20. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш Ташкилотда мавжуд бўлса, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 142-моддасида назарда тутилган ҳоллардан ташқари яна куйидаги ҳолларда Иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак: ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши; бетоб ёки ногиронлиги бўлган оила аъзосини парваришлаш зарурияти (сурункали касалликлари кучайган даврда); 3 ёшгача фарзанди бор аёллар.

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

21. **Иш берувчи** камида икки ой олдин **Касаба уюшмаси қўмитасига** ходимлар оммавий равишда ишдан бўшатилиши мумкинлиги ҳақида ахборот тақдим этади ва ишдан бўшатиш оқибатларини юмшатишга қаратилган маслаҳатлашувлар ўтказди (МК.98, 166-моддалар).

22. Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдorigа таъсир кўрсатадиган иш стажига ходимларнинг ўз лавозимларига ёки педагогик касбига доир меҳнат фаолияти даврларини киритилади, ушбу ташкилотга иш берувчининг таклифи билан ишга кирган ходимларнинг кўрсатилган стажига ходим илгари меҳнат қилган ташкилотда ишлаган вақтни ҳисобга олинади (МК.173-модда).

23. **Иш берувчи МТТда** ходимларини мажбурий меҳнатга, жумладан, ҳудудларни ободонлаштириш, қишлоқ хўжалигидаги турли ишлар, шунингдек газета ва журналларга мажбурий обуна қилишга жалб қилмайди.

24. **Касаба уюшмаси қўмитаси МТТ** ходимларини мажбурий меҳнатга, жумладан, ҳудудларни ободонлаштириш, тозалаш, таъмирлаш, қурилиш, қишлоқ хўжалигидаги турли ишлар, шунингдек газета ва журналларга мажбурий обуна қилишга жалб қилинишининг олдини олиш юзасидан жамоатчилик назоратини олиб боради.

25. Таълим муассасаларини ободонлаштириш, тозалаш, қурилиш ва таъмирлаш зарурияти туғилиб, ишчи кучи етишмаётган ҳолатда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Жамоат ишлари жамғармаси фаолиятини ташкил этиш тўғрисида”ги 799 - сонли қарорига мувофиқ, таълим муассасаси раҳбарлари - Буюртмачи иш берувчилар сифатида ҳар ойнинг 15-санасига қадар келгуси ҳисобот оyi учун туман (шаҳар) АБКМга жамоат ишларини ташкил қилиш бўйича буюртма беради. АБКМ зарурат бўлганда, ишсизлик ёки ишчи кучига бўлган талаб ошган ҳудудларда фуқароларни тезкор тартибда жамоат ишларига жалб этиш бўйича қўшимча буюртмаларни шакллантириши ва тасдиқлаши мумкин.

26. Тарафлар:

- штатлар жадвалида мавжуд бўлган ва бўш қолган лавозимни вақант иш ўринлари деб эътироф этадилар;
- педагогларга тақсимлангандан кейин ортиб қолган дарс соатларини (иш хажми) вақант иш ўрни эмаслигини тан оладилар.

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

27. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ, тизимда иш ҳафтасининг қуйидаги муддатлари қабул қилинади:

ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас (МК.182-модда);

Иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги қуйидагиларга мажбурий тартибда 36 соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади (МК.183-модда):

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга;

ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга;

иши юқори даражадаги руҳий, ақлий, асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган тиббиёт ходимларига, педагогларга ва бошқа тоифадаги ходимларга (МК.184-модда);

уч ёшгача бўлган боланинг бюджетдан молиялаштириладиган ташкилотларда ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) (МК.397-модда).

Кундалик иш (смена)нинг давомийлиги қуйидагилардан ошмаслиги керак:

а) нормал иш вақти белгиланган ходимлар учун:

олти кунлик иш ҳафтасида - етти соатдан;

беш кунлик иш ҳафтасида - саккиз соатдан;

б) ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун - Меҳнат кодексининг 416-моддасида белгиланган муддатдан;

в) ногиронлиги бўлган ходимлар учун - Меҳнат кодексининг 427-моддаси иккинчи қисмида белгиланган муддатдан;

г) ноқулай меҳнат шароитларида банд бўлган ходимлар учун - Меҳнат кодексининг 478-моддасида белгиланган муддатдан;

д) алоҳида хусусиятга эга бўлган ишлардаги қисқартирилган иш куни белгиланадиган ходимлар учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2024 йил 14 ноябрдаги 758-сон қарорига 4-иловада келтирилган муддатдан;

е) ўта зарарли ва ўта хавfli меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг чекланган давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2024 йил 14 ноябрдаги 758-сон қарорига 8-иловада келтирилган муддатдан.

28. Меҳнат кодексининг 191 - моддасига мувофиқ, МТТда иш вақти режимига ички меъёрий ҳужжатларда аниқлик киритилади. Шунингдек, ходимларга иш куни давомида иш вақтига киритиладиган ёки киритилмайдиган бошқа танаффуслар бериш назарда тутилиши мумкин (МК.205-модда).

Беш кунлик ва олти кунлик иш ҳафтасида умумий дам олиш куни якшанбадир. Беш кунлик иш ҳафтасидаги иккинчи дам олиш кунини шанба қилиб белгилаш мақсадга мувофиқ (МК.207-модда).

29. МТТда техник ходимлар ва фаррошлар учун икки соатдан ошадиган танаффус ва иш куни қисмларга бўлинадиган режим жорий этилиши мумкин (МК.194-модда).

30. Дори воситаларини қабул қилиш ва мактабларда ўтказиладиган ота-оналар мажлисларида иштирок этиб келиш учун ходимларга иш куни давомида иш вақтига киритиладиган танаффуслар бериш мумкин (МК.205-модда).

31. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан тўлиқсиз иш куни ёки иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин. Ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан хомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилайди (МК.186-модда).

32. Табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, техник носозликлар натижасидаги авариялар, иш жойидаги бахтсиз ҳодисалар, шунингдек Аномал совуқ ёки иссиқ, ёнғинлар, тошқинлар, зилзилалар, эпидемиялар ёки эпизоотиялар рўй берган тақдирда ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда иш берувчининг ташаббуси билан ходимнинг розилигисиз унинг вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишига ёки ўтказилишига йўл қўйилади (МК.454 - модда).

Меҳнат кодексининг 458-моддаси биринчи қисмида белгиланганидан ташқари педагог ходимлар ҳам вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш ёки ўтказиш учун устувор ҳуқуққа эга бўладилар.

33. Ходим ўзининг меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган қабул қилинаётган ички ҳужжатлар, иш берувчининг буйруқлари, билдиришномалари, талаблари ва бошқа ҳужжатлари билан ёзма шаклда, шу жумладан имзо қўйдириб таништирилиши керак бўлган ҳолларда, масофадан туриб ишловчи ходим улар билан иш берувчи ва масофадан туриб ишловчи ходим ўртасидаги электрон ҳужжат алмашинуви орқали таништирилиши мумкин (МК.460-модда).

34. Ўриндошлик асосида ишлаш чоғида ўриндошлик асосида ишлашнинг давомийлиги ходимларнинг мазкур тоифаси учун белгиланган иш вақти нормасининг ярмидан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Ички ўриндошлик чоғида иш вақтини ҳисобга олиш асосий иш ва ўриндошлик асосидаги иш бўйича алоҳида-алоҳида юритилади (МК. 437-модда).

35. Ходимларни кечки вақтларда, дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунлари фақат функционал вазифаларидаги ишга жалб этишга қуйидаги асослар бўйича йўл қўйилади:

а) табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ходиса, табиий офат, ва бошқа фавкулотда ходисаларнинг олдини олиш зарурияти юзага келганда;

б) ўқув йили бошланишига тайёргарлик ишлари якунига етмаганда.

Аммо, бундай кунларда ходимларни ишга жалб этиш кунларининг сони йил давомида 20 та дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунларининг сонидан ошиши керакмас (МК.211-модда, ТЖК. 76-модда).

36. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2023 йил 26 июндаги “Педагог ходимлар учун йиллик узайтирилган меҳнат таътили давомийлиги меъёрларини белгилаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 263-сонли қарорига мувофиқ, таълим муассасалари педагог ходимларига йиллик узайтирилган меҳнат таътиллари берилади.

37. Педагог ходимлардан ташқари бошқа ходимларга Ўзбекистон Республикаси МТТгача ва МТТ таълими вазирлиги билан Ўзбекистон таълим ва фан ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгашининг 2023 йил 27 июндаги 23-ққ ва 10-7“с” - сонли қарори ҳамда таътилар жадвалига мувофиқ ташкилот ходимларига асосий ва қўшимча таътил берилади (2-илова).

38. Биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи ходимда у ушбу иш берувчида узлуксиз ишлаган олти ой ўтганидан кейин юзага келади. Олти ойдан кам ишлаган ўриндошларга биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра асосий иш бўйича ҳар йилги меҳнат таътили

билан бир вақтда ўриндошлик асосида ишдаги таътил учун ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда берилади. Олти ой ва ундан ортиқ ишлаган ўриндошларга биринчи иш йили учун ўриндошлик асосидаги ишда бериладиган ҳар йилги меҳнат таътилига, шунингдек иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ушбу тоифадаги ходимларнинг меҳнат таътилига, ушбу таътил иш йили давомида қайси вақтда берилишидан қатъи назар, тўлиқ ҳақ тўланади.

Иш берувчи куйидаги ҳолларда ходимга уч иш кунидан иборат ижтимоий таътиллار бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни ўз зиммасига олади:

- а) яқин қариндоши вафот этганда - 3 кун;
- б) ходим ёки фарзандларининг тўй маросимини ўтказишда - 3 кун;
- в) табиий офатлар юз берганда - 5 кун;
- г) янги турар жойга кўчиб ўтишда - 3 кун;
- д) фарзанди 1-синфга борганда - 1 кун;
- е) фарзанд туғилиши муносабати билан унинг отасига – 2 кун;
- ж) 1 кун вирус инфекциясидан эмланган кун;
- з) республикамизнинг тарихий обидалари, ёдгорликлари, қадамжорларига зиёратга ва саёҳатларга юборилганда - 3 кун.

Яқин қариндошлар деб: ходимнинг ота-онаси, ака-укаси, опа-синглиси, фарзанди ва унинг турмуш ўртоғи ҳисобланадилар.

Шунингдек мазкур таътиллار навбатдаги ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киритилади (МК. 238-модда).

39. Ходимнинг ёзма аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилиши мумкин бўлиб, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у иш ҳақи сақланмайдиган охириги таътил берилган кундан эътиборан календарь йил давомида узлуксиз ёки жамланган ҳолда уч ойдан ошмаслиги керак.

Агар қонунчиликда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулодда ҳолат жорий этилган даврда ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаётига ёхуд нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда ходимнинг ёзма аризасига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътилни узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпайтирилиши, бироқ кўпи билан олти ойгача кўпайтирилиши мумкин (МК.241-модда). Аммо бу ҳолатларда ҳам ходимларга мажбурий ариза ёздиришга йўл қўйилмайди.

40. Меҳнат кодексининг 242-моддасида кўрсатилгандан ташқари куйидаги ходимларга ҳар йили иш ҳақи сақланмаган таътил 14 календарь кунгача берилади:

а) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга; б) 30 ёшгача бўлган ёш оилалар аъзоларига; в) ишлаётган пенсионерларга; г) меҳнат таътили тугаган бўлсада чет эл сафаридан узрли сабабларга кўра қайтиш имкони бўлмаганда; д) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга (ТЖК.77-банд).

41. Ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига ходимнинг бошқа иш берувчидаги ёхуд бошқа тармоқдаги иш стажига ҳам киритилади (МК. 220-модда).

42. Меҳнат кодекси 229 - моддасининг биринчи қисмида келтирилган ҳоллардан ташқари муаммоли болалар билан ишловчи ёки хавфли ва зарарли омиллар билан ишловчи ходимлар ҳам ҳар йилги меҳнат таътилини узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга бўлиши мумкин.

43. Ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлганида қисман сақланадиган иш ҳақининг миқдори унинг ўртача иш ҳақининг 70 фоизидан кам бўлмаслиги керак. Ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига иш ҳақи қисман сақланадиган таътил вақти қўшилади (МК. 240-модда).

44. Куйидаги ҳолларда иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра унга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериши шарт:

- а) пандемия билан боғлиқ карантин чекловлари амал қилаётган даврда;
- б) меҳнат таътили тугаган бўлсада чет эл сафаридан узрли сабабларга кўра қайтиш имкони бўлмаганда;
- в) авария ҳолатини бартараф этиш учун хонадонда таъмирлаш ишлари олиб борилиши муносабати билан.

49. Таътил учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасдан олдинги охириги иш кунидан кечиктирмай амалга оширилади (МК. 233-модда).

50. Меҳнат шартномасини бекор қилишда (бундан меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари(ҳаракатсизлиги) учун бекор қилинганлар мустасно) фойдаланилмаган ҳар йилги меҳнат таътиллари кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни тугатган ҳолда ходимнинг ёзма аризаси асосида берилиши лозим (МК. 235-модда).

V. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ.

КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

51. Педагоглар ва ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари ҳамда Мактабгача ва мактаб таълими вазирликларининг “Мактабгача ва мактаб таълими тизими педагог ходимлари ва раҳбар ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг базавий лавозим маошлари миқдорини тасдиқлаш тўғрисида”ги қўшма қарори ҳамда устамалар белгилаш бўйича қонун ҳужжатлари асосида амалга оширилади.

52. Ходимларга ойлик иш ҳақи, ўн олти кундан кўп бўлмаган танаффус билан икки қисмга бўлинган ҳолда куйидаги муддатларда тўланади (МК. 253-модда):

биринчи ярим ой учун - жорий ойнинг йигирманчи санасигача;

иккинчи ярим ой учун - кейинги ойнинг бешинчи санасигача;

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

54. Ходимга ҳақ тўлаш мазкур **Шартнома**да белгиланган муддатларга нисбатан хизмат кўрсатувчи банкнинг айби билан кечиктирилганда - **Иш берувчи** банк раҳбариятига жарима ундириш тўғрисида талабнома киритишни ва ундирилган жаримани меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишга йўналтиришни ўз зиммасига олади.

55. **МТТ**да энг паст лавозимдаги ходимларнинг Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг 1-разряди (тариф коэффициенти - камида 1,000) бўйича тарификация қилиниши таъминланади.

56. **МТТ**да оширилган миқдордаги меҳнат ҳақи, устамалар, қўшимча тўловлар ва компенсацияларнинг куйидаги турлари ва миқдорлари ўрнатилади:

- тунги вақтдаги иш учун 1,5 баравар ҳақ тўланади;
- иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш ва байрам кунларидаги иш учун - 2 баравар миқдорда ҳақ тўланади;
- ходимларга йиллик меҳнат таътилига чиқиш олдидан соғликларини тиклашлари учун моддий ёрдам кўрсатилиши мумкин;
- иш жараёнида зарарсизлантириш воситаларидан фойдаланганлиги учун хожатхона фаррошларнинг лавозим маошларига 10 фоиз миқдорида компенсация.

57. Ўзбекистон Республикаси ичидаги хизмат сафарлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 2 августдаги 424 - сонли Қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги Низом” билан тартибга солинади ва ходим хизмат сафарига юборилган тақдирда иш берувчи ходимга куйидагиларни қоплаши шарт:

а) кундалик харажатлар учун ҳақ базавий ҳисоблаш миқдорининг бир баробаридан кам бўлмаган миқдорда белгиланади;

б) меҳмонхона харажатларининг бир кунлик қоплаш миқдори базавий ҳисоблаш миқдорининг икки баробаридан ошмаслиги лозим;

в) турар жойда яшаганлиги бўйича харажатларни тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлмаган ҳолларда ҳар бир сутка учун белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 70 фоизи миқдорида қопланади;

г) Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган базавий ҳисоблаш миқдорининг 35 фоизи миқдорида суткалик харажатлар.

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, тиббий кўриқдан ўтиш, навбатчилик, дарслар ўтказиш, турли тадбирларда иштирок этиш ва бошқа ҳолларда) ходим ўз асосий ишидан озод этилади.

59. 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 икки ҳисса ҳақ ёки кўшимча дам олиш вақти берилади.

60. МТТ бошланғич касаба уюшмаси қўмитаси раисининг жамоатчилик асосидаги фаолияти учун ташкилотнинг бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан ҳар ойда меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 10-15 фоиз миқдорида устама ҳақ тўланади.

61. **Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишган ҳолда тегишли Низомга биноан йил якунлари бўйича мукофот тўлайди.

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

62. Ходимлар томонидан меҳнат вазифаларининг бажарилиши, меҳнат шартномалари, лавозим йўриқномалари, одоб-ахлоқ қоидалари, МТТ Низоми ҳамда Ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан таъминланишини ва назорат қилинишини тарафлар ўз зиммасига оладилар.

63. 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.

64. **Иш берувчи** меҳнат вазифаларини сидқидилдан бажарган, самарали натижаларга эришган ходимларни Меҳнат кодексининг 299-моддасига асосан:

- тармоқ ва давлат мукофотларига тақдим этиш;
- юбилей саналарида табриклаш (50, 55, 60, 65, 70, 75 ёшга тўлганда);
- ташаккур эълон қилиш;
- қимматбаҳо совғалар бериш;
- фахрий ёрлиқ билан тақдирлаш;
- турли номинациялар бўйича унвонлар бериш;
- саёҳатларга юбориш;
- республикамиздаги санаторийлар ва дам олиш уйларига йўлланмалар тақдим этиш йўли билан **РАҒБАТЛАНТИРИШ**ни ўз зиммасига олади.

Шунингдек жамоада номоддий рағбатлантириш усуллари жорий этилади.

Иш ҳақи, мукофотлар, кўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турлари жумласига кирмайди.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш тизимига кирмайдиган

ва меҳнат натижаларига асосланмаган мукофотлар ҳам (байрамлар, шу жумладан касб байрамлари, юбилейлар муносабати билан ва ҳоказолар) қўлланилмайди (МК.299 - модда).

65. Ходимга нисбатан хизмат текшируви ўтказиш учун иш берувчининг буйруғи билан хизмат текшируви ўтказиш бўйича тузилган комиссия таркибида касаба уюшмаси қўмитаси аъзоси киритилади (МК.304 - модда).

66. Жамоада номоддий рағбатлантириш усуллари, жумладан, ташкилот ижтимоий тармоқларида ходимларнинг ютуқларини эътироф этиш, мотивация бериш, стендларда фаол ходимлар расмини жойлаштириш жорий этилади.

67. Ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

68. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги меҳнат шартномаси тарафининг бошқа тарафга етказилган зиённинг ўрнини қонунчиликда белгиланган тартибда қоплаш мажбуриятини ифодалайдиган юридик жавобгарликдир.

69. Бунда **Иш берувчининг** ходим олдидаги шартномавий жавобгарлиги Меҳнат кодексига назарда тутилганидан кам бўлмаслиги, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса Меҳнат кодексига назарда тутилганидан юқори бўлмаслиги керак.

70. **Ходимнинг** соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан **Иш берувчи** томонидан бир йўла тўланадиган нафақа миқдори жабрланган **Ходимнинг** ўртача ойлик иш ҳақи асосида ҳисобланган бир йиллик иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

71. Меҳнатда майиб бўлганлик ёки касб касаллиги туфайли боқувчи вафот этганлиги муносабати билан **Иш берувчи** томонидан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори марҳумнинг ўртача йиллик иш ҳақининг олти бараваридан кам бўлмаслиги керак.

72. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати **3-иловада** келтирилган.

VIII. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

Иш берувчининг мажбуриятлари:

73. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича 2023 йилга 10 млн.сўм маблағни МТТ бюджетидан ажратади, шундан:

- махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситалари учун 5 млн. сўм;

- гигиена воситалари(дизенфекция ва тозалаш воситалари, дори-дармонлар)учун 5млн.сўм. Ушбу воситалар билан ходимлар **4,5-иловаларга** мувофиқ бепул таъминланади.

Барча режалаштирилган ва ажратишга келишилган маблағлар миқдори жамоа шартномасининг амал қилиш муддати давомида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини ошириб борилишига мутаносиб равишда ошириб борилади.

74. 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 қўмитаси билан келишган ҳолда жамоа шартномасига илова қилинади (**1-илова**).

75. Ходимларни чиқимдор бўлмаган ҳолда дастлабки (меҳнат шартномасини тузаётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил этиши шарт (МК.360-модда).

76. Меҳнат шароитларининг зарарли ва хавфлилиги юзасидан иш ўринларини аттестациядан ўтказди (МК.361-модда) ва ходимларни иш жараёнидаги бахтсиз ходисалар ва касб касалликларидан суғурта қилади.

77. Ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича йўл-йўриқдан ўтказиши ва ўқитиши, малакаси оширилиши ва билимлари текширилишини ташкил этади (МК.362 -модда).

78. МТТни куз - қиш мавсумида ишлашга, Аномал совуқ ёки Аномал иссиққа тайёрлаш билан боғлиқ барча тадбирларни ҳар йили 25 август ва 1 октябрғача бажарилишини таъминлайди ҳамда санитария-маиший биноларининг узлуксиз ишлашини ва уларнинг тегишли ҳолатда сақланишини таъминлайди.

79. 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.

80. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорликда:

МТТнинг 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 ўтказди ва ғолибларни юқори касаба уюшмаси органларига тавсия этади;

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

МТТда жамоатчилик назоратини олиб бориш эҳтиёжига қараб бир нафар меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил сайлаб қўйилишини таъминлайди.

Ташкилотда бахтсиз ходиса юз берганда ишберувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси раиси юқори турувчи касаба уюшмаси вакилларини хабардор қилади ва ушбу ҳолатни адолатли ўрганишда иштирок этишини сўрайди.

IX. ИЖТИМОЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

81. 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.

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

· Иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларидан бўлган ходимларга, байналмилалчи жангчиларга ва уларга тенглаштирилган шахсларга, қарамоғида 16 ёшга тўлмаган уч ва ундан ортиқ фарзанди бор ходимларга, Чернобил АЭСдаги ҳалокат оқибатларини бартараф этишда иштирок этган ходимларга, Чернобил 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 рақни келтириб чиқарувчи ўсимталар мавжуд бўлса), ядровий полигонлар ва бошқа радиация-ядровий объектларда ҳарбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги ногирон ходимларга, шунингдек меҳнатда майиб бўлиши ёки касб касаллиги натижасида вақтинча меҳнатга лаёқатсиз ходимларга – иш ҳақининг тўлиқ миқдорида;

- 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;

- **бирорта касаллик** инфекцияси билан зарарланиши ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ота-оналар (улар ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар), шунингдек, уларнинг 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган шахсларга ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида;

- бошқа ҳолларда, ходимнинг умумий иш стажига қараб - иш ҳақининг 60 фоизидан 80 фоизигача;

- умумий иш стажи 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга иш ҳақининг 80 фоизи миқдорида.

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

84. Ходим сурункасига бир ойдан ортиқ касал бўлганида унга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини уч бараваридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам кўрсатиш мажбуриятини **Иш берувчи** ўз зиммасига олади.

85. Ходимнинг отаси ёки онаси, яқин қариндоши вафот этганда **Иш берувчи** унга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини уч баравари миқдорида моддий ёрдам кўрсатади ёки шу сумма доирасида дафн маросими хизматларини кўрсатувчи фирма билан тузилган шартнома асосида пул ўтказиш йўли билан ёки корпоратив карта орқали тўлаб беради.

86. Ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра вафот этганда **Ташкилот** маблағлари ҳисобидан унинг оиласига Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини олти бараваридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам кўрсатилади.

87. Шунингдек, тарафлар:

- ҳар йили ўқув йили бошланиши арафасида кўп болали, кам таъминланган ходимлар фарзандлари учун ҳар бир болага Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 50 фоизи ҳисобидан келиб чиққан ҳолда дарсликлар ва ўқув қуроллари харид қилишни;

- ҳар йили ходимлар фарзандларига янги йил совғаларининг **МТТ** ҳисобидан топширилишини;

- ходимлар фарзандларининг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олишларини таъминлайдилар.

88. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини (ота-она, турмуш ўртоғи ва фарзандлари) соғломлаштириш ҳамда дам олиши учун йўлланмалар уларнинг иш жойидаги бошланғич касаба уюшмаси кўмиталари берадиган буюртма асосида, улар томонидан тўланган касаба уюшмалари аъзолик бадалларидан тушган маблағлар ва ижтимоий суғурта тўловларидан ажратмаларнинг соғломлаштиришга йўналтирилган миқдorigа мувофиқ равишда ажратилади.

Х. ХОДИМЛАРНИ КАСБГА ТАЙЁРЛАШ, ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ. ИШНИ ТАЪЛИМ БИЛАН БИРГА ОЛИБ БОРУВЧИ ХОДИМЛАР УЧУН КАФОЛАТЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯЛАР

89. Ходимларни касбга тайёрлаш деганда ходимларда назарий ва амалий билимларни шакллантиришга, шунингдек муайян соҳада касбий фаолиятни амалга оширишга ва (ёки) муайян касб ёки мутахассислик бўйича ишларни бажаришга

имкон берувчи кўникма ҳамда малакаларни шакллантиришга йўналтирилган ўқитиш тушунилади. Ходимларни касбга тайёрлаш иш берувчининг йўлланмаси бўйича ихтиёрий равишда таълим ташкилотларида амалга оширилади.

90. Ходим иш берувчи ва ходим учун мажбурий бўлган, шунингдек ихтиёрий қайта тайёрлаш ёки малака оширишга юборилган тақдирда, **Иш берувчи** ходимнинг иш жойини (лавозимини) ва қайта тайёрлаш ёки малакасини ошириш давридаги ўртача иш ҳақини сақлаб қолиши шарт.

91. Таълим муассасаларида меҳнат шартномаси бўйича ишидан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига назарда тутилганига қўшимча равишда яна қуйидагилар кафолатланади:

ишни ўқиш билан бирга олиб бориш учун зарур бўлган кундалик ишнинг бошланиши ва тамом бўлиши;

иш ҳафтасини яна бир соатга га қисқартириш;

ҳар йили камида 14 календарь кунлик иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш.

Олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ташкилотларида кечки ёки сиртқи таълим шакли бўйича ўқиётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессияларида иштирок этган давр учун ўқув таътиллари берилади:

олий таълим ташкилотларида кечки таълим шаклида ўқиётган биринчи ва иккинчи курс талабаларига 20 календарь кун, ўрта махсус, касб-ҳунар

таълими ташкилотларида 10 календарь кун, олий ва ўрта махсус таълим ташкилотларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса 30 календарь кун;

олий таълим ташкилотларида кечки таълим шаклида учинчи ва ундан юқори курсларда ўқиётганларга 30 календарь кун, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ташкилотларида 20 календарь кун, олий ва ўрта махсус таълим, касб ҳунар таълими ташкилотларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса 40 календарь кун муддатга ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили берилади.

92. Давлат аттестациясидан ўтиш учун худди шундай миқдорда йўлқира ҳақи тўланади.

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

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

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

- Давлат дастурларини бажариш борасида меҳнаткашлар ва ёшлар ўртасида таниқли фан, адабиёт ва санъат арбоблари, адабиётшунослар, ишлаб чиқариш илғорларини жалб этган ҳолда, ҳар-хил мавзудаги мазмунли ва қизиқарли учрашувлар, маънавий-маърифий тадбирлар ташкил этиш;

- 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, театр, концерт ва музейларга ташрифларини уюштириш;

- **ташкilotнинг** бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан ўз ходимларининг камида 10 фоизини оила аъзолари билан биргаликда ҳар йили дам олишга (ички туризмга) юборишни назарда тутадиган ходимларнинг жамоавий ва оилавий дам

олишини ташкил қилиш (ушбу саёҳат даврида иш ҳақи сақланиши лозим);

- «Ички туризм ойлиги», «Ички туризм ҳафталиги» ҳамда «Ички туризм кунлари»ни, «Оилавий саёҳат таътили»ни ташкил этиш ва ўтказиш;

- 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;

- умумхалқ ва касб байрамларини, хусусан “Ўзбекистон касаба уюшмалари куни”ни кенг нишонлаш, байрам муносабати билан касб маҳорати, спорт ва бадий ҳаваскорлик бўйича мусобақа, танлов ҳамда тадбирлар уюштириш, молиявий имкониятдан келиб чиқиб ходимларни моддий рағбатлантириш;

- бугунги кунда амалга оширилаётган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг кўламдаги ислоҳатлар моҳияти, қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва давлат дастурларининг аҳамиятини тармоқ ходимларига атрофлича тушунтириш мақсадида вақти-вақти билан “Маърифат соатлари”ни ўтказиб бориш.

94. Ўзбекистон Республикасининг “Жисмоний тарбия ва спорт тўғрисида”ги Қонунига биноан ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида соғлом турмуш тарзини тарғибот қилиш мақсадида, тарафлар куйидагиларни ўз зиммасига оладилар:

жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланиш учун етарли моддий ва бошқа шароитлар яратиб бериш (махсус спорт хоналарини ажратиш) ҳамда меҳнат жамоасида “ходимлар гимнастикаси” ва “спорт дақиқалари”ни жорий этиш;

соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган ходимга “Спорт тарғиботчиси” кўшимча вазифасини юклаш ва унинг базавий лавозим маошига 20 фоиз миқдорида устама белгилашни йўлга қўйиш;

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

ХП. АЁЛЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ. АЁЛЛАР ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

95. Уч ёшга тўлмаган боланинг **Ташкилотда** ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) ҳафтасига ўттиз беш соатлик иш вақти давомийлиги белгиланади.

Иш берувчи ҳақ тўланадиган ҳомиладорлик ва туғиш таътилини қонунда белгиланган муддатга нисбатан уч календарь кунга узайтириш мажбуриятини олади.

Оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг бола уч ёшга тўлгунига қадар уни парваришlash таътилида бўлган вақти меҳнат стажига қўшилади ва кейинги ҳақ тўланадиган ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини беради.

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

97. Икки ёшга тўлмаган бола отасининг ёки онасининг (васийсининг) хоҳишига кўра болани овқатлантириш учун танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун танаффусга қўшиб берилиши ёхуд иш кунининг (сменанинг) тегишинча қисқартирилган ҳолда бошига ёки охирига кўчирилиши, шу жумладан жамланган ҳолда кўчирилиши мумкин.

98. **Иш берувчининг мажбуриятлари:**

- иш ўрни қисқартирилаётган аёлларни меҳнат бозорида талаб бўлган касбларга ўқитишни таъминлаш;
- аёлларга малака ошириш ва қўшимча маълумот олиш ҳуқуқидан фойдаланиш учун имкониятлар яратиш бериш;
- қарамоғидаги 2 ёшдан 3 ёшгача бўлган болани парваришлаш таътилида бўлган ота-онадан бирига (васийга) ҳар ойда молиявий имкониятдан келиб чиқиб моддий ёрдам кўрсатиб бориш;
- саккиз (10-12) ёшгача фарзандлари бўлган ота-онасидан бири (васийси)нинг илтимосига кўра, ойда уч кундан иборат иш ҳақи сақланмайдиган ёки қисман тўланадиган дам олиш куни бериш;
- “2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси”ни амалга оширишга кўмаклашиш.

99. Тарафлар Ўзбекистон Республикасининг “Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида”ги Қонунида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини **Ташкилотнинг** ва унинг таркибий бўлинмаларининг ваколатли шахси зиммасига юклатиш;
- ишга қабул қилиш ва хизмат бўйича кўтаришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни яратиш;
- хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш.

ХШ. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

100. **Ташкилот** ишида ва ривожланишида ёш мутахассислар иштироки самарасини янада ошириш ҳамда ёшларни ижтимоий-иқтисодий ҳимоясини кучайтириш мақсадида томонлар қуйидагиларга келишиб олдилар:

- Халқаро меҳнат ташкилотининг “Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сонли ва “Болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилиш чоралар тўғрисида”ги 182-сонли Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган ишларни олиб бориш;
- ёшларга оид давлат сиёсатини амалга оширишга қаратилган қўшимча чоратadbирлар Дастури ижросини таъминлашда фаол иштирок этиш;
- ёш мутахассислар кенгашини тузиш, ёш ишчилар ва мутахассислар ўртасида касб маҳорати бўйича танловлар ўтказиш;
- ёшларни билим салоҳиятини ошириш мақсадида, уларнинг замонавий билимлар, хорижий тил, компьютер саводхонлигини мукамал эгаллашларига ўқувлар ўтказиш орқали кўмаклашиш, улардан кадрлар захирасини шакллантириш;
- ёш мутахассислар, кам таъминланган ходимлар тоифасига кирувчиларнинг уй ижара тўловларини тўлаб бериш чораларини кўриш;
- меҳнат жараёнида юқори кўрсаткичларга эришаётган, касба уюшмаларида фаол ва шижоатли ёшларни рағбатлантириш;
- ёш ходимларни маданий-маърифий тадбирлар, касб маҳорати бўйича танловларда фаол иштирок этишини таъминлаш.

101. **Иш берувчининг** мажбуриятлари:

а) ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, шунингдек профессионал таълим муассасаларини битирувчиларига меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллари ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида қўшимча имтиёзлар бериш, уларни соғломлаштириш;

б) олий ва профессионал таълим муассасаларини тугатиб, **Ташкилотда** биринчи йил (икки, уч йилгача) меҳнат қилаётган ёш мутахассисларга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаган миқдорда қўшимча ҳақ тўлаш;

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

г) ходимларга сафарбарлик чақируви захирасида хизмат ўташда - Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг махсус ҳисоб рақамига маблағ киритиш учун фоизсиз ссудалар бериш;

102. **Касаба уюшмаси кўмитасининг** мажбуриятлари:

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

б) ёш йигит-қизларни касаба уюшмалари фаолиятига жалб этиш ишларини олиб бориш, жамоат ишида фаоллик кўрсатган ёшларни тизимли равишда маънавий (фахрий ёрлик, 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;

г) **Ташкилотга** амалиёт ўташ учун бириктирилган профессионал таълим 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;

д) ишга янги қабул қилинган ёшларнинг иш жойларида кўнимлилигини таъминлаш бўйича иш олиб бориш;

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

XIV. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

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

104. Якка тартибдаги меҳнат низолари ва зиддиятлар 6 нафар аъзолардан ташкил топган (ҳар тарафдан 3 нафардан) иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси томонидан тенглик асосида мазкур **Шартноманинг** амал қилиш муддатида тузиладиган меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб чиқилади.

105. Меҳнат низолари комиссияси ўз фаолиятини қонун ҳужжатларига мувофиқ олиб боради.

XV. ИЖТИМОЙ ШЕРИКЧИЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

106. **Касаба уюшмаси кўмитаси** юридик шахс сифатида рўйхатдан ўтгани ёки ўлмаганидан қатъи назар **Иш берувчи** билан жамоа музокараларини олиб боришда ва жамоа шартномасини тузишда устувор ҳуқуққа эга, унинг бажарилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонун*).

107. **Касаба уюшмаси қўмитаси Иш берувчи** томонидан ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига тааллуқли бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳамда техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар, шунингдек мазкур **Шартнома** талабларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини иш ўринларида амалга ошириш ҳуқуқига эга. **Иш берувчи** қонунчилик бузилишларини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни бир ҳафталик муддатда кўриб чиқади ва кўриб чиқиш натижалари ҳақида **Касаба уюшмаси қўмитасини** хабардор қилади. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 34-, 46-моддалари*).

108. **Иш берувчи МТТда** ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида **Касаба уюшмаси қўмитасини** тан олади ва:

- ходимларнинг ёзма аризалари асосида иш ҳақидан камида 1 фоиз миқдоридаги касаба уюшмаси аъзолик бадаллари туман МТТгача ва МТТ таълими бўлими **марказлаштирилган** бухгалтерияси орқали ушлаб қолинишини ва пул ўтказиш йўли билан ўз вақтида ва тўлиқ миқдорда, бюджет ва бюджетдан ташқари фондларга мажбурий тўловларни тўлаш билан бир вақтда тегишли Таълим ва фан ходимлари касаба уюшмаси туман (шаҳар) бўлинмаси кенгаши ҳисоб рақамига ўтказилишини;
- аъзолик бадаллари бир ой муддатдан ортиқ вақт мобайнида ўтказилмаган тақдирда айбдор мансабдор шахсга нисбатан интизомий чора кўрилиши кафолатлайди.

109. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2012 йил 15 мартда 2342-рақам билан рўхатга олинган “Хўжалик юритувчи субъектларнинг банк ҳисоб варақларидан пул маблағларини ҳисобдан чиқариш тартиби тўғрисидаги йўриқнома”га биноан **МТТ** ҳисоб варағида маблағ етарли бўлмаган ҳолларда касаба уюшмасига аъзолик бадаллари ижро тўлов ҳужжатлари бўйича пропорция асосида ҳисобдан чиқариладиган маблағлар қаторига киритилади.

110. **Иш берувчи:**

- а) жамоа шартномасига кирмаган ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича қарорлар қабул қилишдан олдин **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** Уставда белгиланган фаолиятини амалга ошириш учун уни хоналар, ташкилий техника, алоқа воситалари, канцелярия моллари билан бепул таъминлаш мажбуриятларини олади.

111. **Касаба уюшмаси қўмитаси:**

- а) **МТТнинг** ижтимоий ва иқтисодий ривожланиш дастурларини бажарилишига кўмаклашиш, бу борада ходимлар ташаббуси ва ижодиётини қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш;
- б) 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 камчиликларни ўз вақтида бартараф этилишига эришиш ва иш жойларини меҳнат муҳофазаси, хавфсизлик техникаси ва саноат санитарияси қоидалари талабларига мувофиқ ҳолатга олиб келиш борасида иш берувчи томонидан тегишли чоралар кўрилишини талаб қилиш;
- е) ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини дам олиши ва соғломлаштирилиши учун ходимларнинг аризаларини тегишли соғломлаштириш масканларига йўлланмалар

билан Ўзбекистон касаба уюшмаси Федерацияси Кенгаши томонидан тасдиқланган меъёрлар доирасида таъминлаш;

ж) МТТда меҳнат ва турмуш шароитлари аҳволининг жамоатчилик назоратини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

з) касаба уюшмаси аъзолари ўртасида меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлашга, меҳнат жамоасида можароларга олиб келувчи вазиятларнинг олдини олиш ҳамда барқарор маънавий муҳитни таъминлашга қаратилган тушунтириш ва ташкилий ишларни олиб бориш;

и) ҳар хил танловлар, спорт мусобақалари ғолибларини тақдирлаш учун рағбатлантирувчи совғалар ва мукофотлар таъсис этиш;

к) Ўзбекистон касаба уюшмаси Федерациясининг «Ишонч», «Ишонч-Доверие» газеталарига обунани таъминлаш мажбуриятларини олади.

112. **Иш берувчи** Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунига биноан касаба уюшмалари органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг сайлов ваколатлари тугаганидан сўнг аввалги иши (лавозими)ни бериш, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаган тақдирда эса шу МТТда ёки ходимнинг розилиги билан бошқа МТТда аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) бериш мажбуриятини олади.

113. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **ходимлар вакиллари**га меҳнат жамоасининг манфаатларини кўзлаб жамоатчилик вазифаларини бажариши учун ҳар ҳафталик иш вақтининг 30 фоизидан кам бўлмаган вақт, шунингдек касаба уюшмасининг йўналиши бўйича қисқа муддатли ўқиши учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда вақт берилади. («Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонуни, 18-модда).

114. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **ходимлар вакиллари**га интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан **Иш берувчи** ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш амаллари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига, Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунида ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг 135 ва 87-сонли Конвенцияларида назарда тутилган талабларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

XVI. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШINI НАЗОРАТ ҚИЛИШ

115. **Касаба уюшмаси қўмитаси** манфаатлари у томонидан ифода этилаётган ходимлар номидан **Иш берувчи** билан жамоа музокараларини олиб боришга, жамоа шартномасини тузишга бўлган устувор ҳуқуққа эга, шунингдек унинг бажарилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 29- ва 34-моддалари*).

116. Тарафлар йилда 1 мартаба шартнома ижроси бўйича текширув ўтказиш ва текширув натижаларини меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида ҳисобот йилидан кейинги йилнинг 1 апрелидан кечикмай муҳокама қилади.

117. Тарафлар Бош, тармоқ жамоа келишувларини тан олиб уларни бажариш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар. Башарти юқорида номлари келтирилган келишувларга ўзгартиришлар киритилса, **Иш берувчи** ва **Касаба уюшмаси қўмитаси** 10 кун муддат ичида мазкур **Шартномага** тегишли ўзгариш, қўшимчалар киритиш бўйича музокаралар олиб боришни ўз зиммаларига оладилар.

118. Касаба уюшмаси қўмитаси жамоа шартномаси лойиҳасини маъқуллаш юзасидан чақириладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилишидан олдин унинг лойиҳасини экспертиза учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига ёки юридик

фирмага тақдим этади. Мазкур **Шартнома** имзолангандан сўнг, тарафлар уни рўйхатдан ўтказиш учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига тақдим этадилар.

119. **МТТда** ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш, жамоа музокаралари ўтказиш, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлаш, унинг ижроси устидан назоратни ташкил этиш, шунингдек, **Иш берувчи** томонидан касаба уюшмаси билан келишган ҳолда қабул қилинган бошқа локал норматив ҳужжатларнинг бажарилиши устидан назорат ўрнатиш мақсадида тенг ҳуқуқлилик асосида ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама комиссия фаолияти йўлга қўйилади.

Шартномани имзолаган тарафлар комиссия йиғилишида унинг бажарилишини таъминламаётган масъуллар ҳисоботини эшитиш масаласини қўйиш ҳуқуқига эга.

120. Жамоа шартномасининг матни ва иловалари билан ходимлар **МТТнинг маънавий хонасида** ҳамда **Касаба уюшмаси қўмитасида** танишишлари мумкин.

121. **Шартноманинг** амал қилиш даврида ёки амал қилиш муддатини узайтириш даврида киритилган ўзгаришлар ва қўшимчалар, иловалар қўшимча келишув кўринишида бўлган алоҳида ҳужжатлар билан расмийлаштирилиб, мазкур **Шартноманинг** ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

XVII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

122. **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 қилган ёки белгиланган муддатда келишувга эришилмаган тақдирда, келишмовчиликлар қонунчиликка мувофиқ кўриб чиқилади. *Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 46-моддаси).*

123. Жамоа шартномаси мажбуриятларининг бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор мансабдор шахслар Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида ҳамда мазкур **Шартномада** белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

ЖАМОА ШАРТНОМАСИГА ИЛОВАЛАР РЎЙХАТИ

1. МТТ раҳбари ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида тузилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича битими.

2. Таътиллар жадвали.

3. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати.

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

5. Гигиена воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича ишлардаги касб ва лавозимлар рўйхати.

**МТТ раҳбари ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида тузилган меҳнатни
муҳофаза қилиш бўйича**

Б И Т И М И
(2025 йил учун)

Т/ р.	Тадбирлар мазмуни	Бажарилади- ган иш нархи (минг сўм)	Тадбирнинг бажарилиш муддати (хар йили)	Тадбирининг бажарилишига маъсул шахс
1.				
2.				
3.				

МТТ раҳбари

Касаба уюшмаси қўмитаси

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 2025 йил
“___”_____даги ___ -сонли баённомаси билан
маъқулланган жамоа шартномасига 2-илова

«КЕЛИШИЛДИ»

Касаба уюшмаси кўмитаси раиси

« ___ » _____ 202... й.

«ТАСДИҚЛАЙМАН»

Ташкилот раҳбари

« ___ » _____ 202... й.

Ташкилот ходимларининг меҳнат таътиллари жадвали

№	И.Ш.Ф.	Лавозими	Умумий иш стажи (ТЖК. 81-б.)	Қайси давр учун берилмоқда	Ҳар йилги асосий энг кам меҳнат таътилининг давомийлиги , ёки узайтирилган таътил	220-моддага кўра иш стажи бўйича кўшимча дам олиш куни	12 ёшга тўлмаган 2 ва ундан ортиқ боланинг ёки 16 ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига. 401-модда	Бериладиган жами таътил кунлари	Неча кунга таътил пули тўланади	Таътил бошланадиган кун	Ишга чиқиш куни
1.	Набиев Комил	Қоровул	10	2023-2024	21	6	4	31	27	11.07.24	11.08.24
2.	Жўраева Одина	Педагог	13	2023-2024	56			56	48		
3.											
4.											

Кадрлар бўлими мудир

Ф.И.Ш

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 2025
йил “___” _____даги ___ -сонли баённомаси
билан маъқулланган жамоа шартномасига
3-илова

**Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган
ходимларнинг тоифалари рўйхати**

1. Кассир
2. Кутубхоначи
3. Хўжалик ишлари бўлими ходими
4. Хўжалик бўлими мудир

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 2025
йил “___” _____даги ___ -сонли баённомаси
билан маъқулланган жамоа шартномасига
4-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.				

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 2025
йил “___” _____даги ___ -сонли баённомаси
билан маъқулланган жамоа шартномасига
5-илова

**Гигиена воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича
касб ва лавозимлар рўйхати**

Т/р	Бўлим ва ҳоказо	Касб, лавозимлар номи	Берилиши керак бўлган гигиена воситаларининг турлари	Ой ҳисобида берилиш меъёри
1.				
2.				