Меҳнат жамоасининг умумий
йиғилишида маъқулланган
2022 йил "24"апрелдаги
Баён № 2 – сонли

ТОШКЕНТ ВИЛОЯТИ МАДАНИЯТ БОШҚАРМАСИ, ПИСКЕНТ ТУМАНИ
30- СОНЛИ БОЛАЛАР МУСИҚА ВА САНЪАТ МАКТАБИнинг
2022-2024 ЙИЛЛАР УЧУН

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 2022 йил 24 апрелдаги 2-сонли қарорига биноан жамоа шартномасига имзо чекдилар:

Иш берувчи

Юсупов Ғ.Р.
(Ф.И.О.)

2022 йил « 24 » апрель

Касаба уюшмаси қўмитаси раиси

Одилов Б.Ю.
(Ф.И.О.)

2022 йил « 24 » апрель

Жамоа шартномаси қуйидагилар иштирокида имзоланди:

Иш берувчи вакиллари

1.Қаюмов С.А _____
2.Хўжаева Х.С. _____
3. Раимқулова С.С. _____

Ходимлар вакиллари

1.Искандарова Л.М _____
2. Абдуллаев Э.Э. _____
3. Тешабоев З.Қ. _____

Маданият, спорт ва туризм ходимлари касаба уюшмаси Тошкент вилояти бирлашган қўмитаси томонидан 2022 йил «07» апрель да 22 -рақам рўйхатдан ўтказилди.

Тошкент вилояти бирлашган қўмитаси раиси _____ Р.Тожибоев

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Мазкур Жамоа шартномаси (бундан буён-**Шартнома**) Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, Халқаро меҳнат ташкилотининг барча конвенциялари, Ўзбекистон Республикасининг «Аҳоли бандлиги тўғрисида», «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида», «Касаба уюшмалари тўғрисида», «Ижтимоий шериклик тўғрисида», Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Ўзбекистон Иш берувчилари конфедерацияси ўртасида тузилган Бош Келишув асосида тузилган Туризм ва спорт вазирлиги ҳамда Ўзбекистон маданият,спорт ва туризм ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида тузилган Тармоқ келишуви ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида ишлаб чиқилган бўлиб, ундаги шартлар **Пискент тумани 30-сонли Болалар мусиқа ва санъат мактаби** (кейинчалик-**ташкилот**) барча ходимларнинг ижтимоий-меҳнат ҳуқуқлари ва имтиёзларини кафолатлаш ҳамда меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат мухофазаси, шартномани тузиш ва бекор қилиш масалаларини шаклантиради.

Қуйидагилар мазкур **Шартнома**нинг тарафлари деб ҳисобланади:

Иш берувчи: ***Пискент тумани 30- сонли Болалар мусиқа ва санъат мактаби директори Юсупов Ғани Рустамович тимсолида***

Ходимлар: ***Пискент тумани 30- сонли Болалар мусиқа ва санъат мактаби касаба уюшмаси қўмитаси раиси Одилов Ботир Юсужонович***

2. Шартнома имзоланган кундан кучга киради ва 2024 йил 31 декабргача амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, **Шартнома** тарафлар янги **Шартнома** тузгунга қадар ёки амалдаги **Шартномани** ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

3. Мазкур **Шартнома Иш берувчига** ва **Муассасанинг** барча ходимларига, шу жумладан, жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳамда ўриндош ходимларга ҳам татбиқ этилади.

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

- ходимнинг оила аъзоларига;
- пенсияга чиқиши муносабати билан меҳнат муносабатлари бекор қилинган шахсларга;
- мазкур **Муассасада** меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлигининг бошқа хил шикастланиши туфайли зарар етган собиқ ходимларга;
- 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;
- фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар бўйича ишларни бажараётган шахсларга;
- касаба уюшмаси аъзоларига (касаба уюшмаси бюджети ҳисобидан бериладиган қўшимча имтиёзлар қисмида).

4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли қарори билан тасдиқланган «Касаначилик тўғрисида Низом»га биноан мазкур **Шартноманинг** иш ҳафтаси муддатига (33-банди), тунги вақтдаги ва кечки сменадаги иш учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақга (65-банди), иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақга (65-банди) оид меъёрий қоидалари касаначиларга нисбатан татбиқ этилмайди.

5. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2020 йил 28 мартда 3228-сон билан рўйхатга олинган Ўзбекистон Республикаси бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирининг 2020 йил 25 мартдаги 9-2020/Б-сон буйруғи билан тасдиқланган “Карантинга оид чоралар амал қилиш даврида ходимларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказишнинг вақтинчалик тартиби тўғрисидаги Низом”га биноан коронавирус инфекцияси тарқалишини олдини олишга қаратилган чора-тадбирларни амалга ошириш вақтида ходимлар иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришлар асосида масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказилиши мумкин.

Бундай ҳолларда:

масофавий ишда ишловчи ходим иш вақтини ўз хоҳишига кўра тақсимланишини ҳисобга олган ҳолда, у томонидан бажарилган ишлар учун бир баравар миқдорда меҳнат ҳақи тўланади. Бундай ходимга нисбатан иш вақтидан ташқари иш, дам олиш ва байрам кунларидаги иш, шунингдек тунги вақтдаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қўлланилмайди;

ходим мослашувчан иш графигига ўтказилганда унинг таътиллар жадвалига мувофиқ меҳнат таътили, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа олиш ҳамда қонун ҳужжатларида ва жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳуқуқлари сақланиб қолинади. Мослашувчан иш графигига ўтказилган ходимга меҳнат ҳақи ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда тўланади;

уйда ишлашга ўтказилган ходимнинг таътиллар жадвалига мувофиқ меҳнат таътили, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа олиш ҳамда қонун ҳужжатларида ва жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳуқуқлари сақланиб қолинади.

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.

9. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Муассасаларда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 135-Конвенциясига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўхатга олинган “Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида Низом”нинг 12-бандига биноан ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур келишув мақсадларида Меҳнаткашлар вакиллари деб эътироф этиладилар:

а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшма қўмитаси раиси ва аъзолари;

б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил;

в) меҳнат низолари комиссиясининг аъзолари.

Ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларининг меҳнат соҳасидаги қўшимча кафолатлари Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 25-моддасига мувофиқ белгиланади.

10. Муассаса тренер - ўқитувчилари ва ходимларини аттестациядан ўтказиш комиссияси таркибига касаба уюшма қўмитаси вакилини киритади.

II. ИШЛАБ ЧИҚАИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТИ.

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

12. Иш берувчи “Янги Ўзбекистонни 2022-2026 йилларда ривожлантириш стратегияси”, Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги қонуни, “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури”, бошқа меъёрий ҳужжатлар асосида таълим жараёнини ташкил қилади. Бу масалада Иш берувчи касаба уюшмасини кутилаётган ташкилий ўзгаришлар, иш ҳақи ва меҳнат шароити юзасидан амалга оширилиши мўлжалланаётган тадбирлар тўғрисида хабардор қилиб туради.

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

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

г) 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 **Низомда** белгилаб қўйилади;

д) жамоа шартномасини тузишга, унинг бажарилиши устидан назоратни йўлга қўйишга, шунингдек Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида, бошқа

қонунларида, **Муассасанинг** таъсис ҳужжатларида, жамоа келишувларида ҳамда мазкур **Шартномада** назарда тутилган бошқа масалаларга оид маълумотларни **Касаба уюшмаси қўмитасига** тақдим этиб бориш;

е) 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;

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

з) Касаба уюшмаси қўмитаси вакилларини **Муассасанинг** бошқарув органлари, ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи комиссиялар таркибига киритиш;

и) Муассасани ва идорага қарашли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

к) Муассасанинг иш самарадорлиги юксалишига, хомашё, материаллар, энергия ва бошқа ресурслар иқтисод қилинишига катта ҳисса қўшаётган ходимларни рағбатлантириб бориш;

л) барча бўғин касаба уюшмаси вакилларини Устав вазифаларини бажариш учун иш жойларига монеликсиз қўйиш;

м) Муассасада Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 30 июлдаги “Одам савдосига ва мажбурий меҳнатга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5775-сон Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 349-сонли қарорига тўлиқ риоя этиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

14. Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

б) **Муассасанинг** бошқарув органларига (ҳайъат ва ҳ.к.) сайланган, шунингдек ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи комиссиялари таркибига киритилган **Касаба уюшмаси қўмитаси** вакиллари **Муассаса** ҳамда ходимлар манфаати йўлида самарали фаолият кўрсатишини таъминлаш;

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, ходимлар манфаатидан келиб чиққан ва **Муассасанинг** молиявий имкониятларини эътиборга олган ҳолда жамоа шартномасига қўшимча имтиёзлар (кафолатлар) киритиш, 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;

д) ходимларнинг рационализаторлик ва ихтирочилик ишларида иштирок этишларига кўмаклашиш;

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

ж) электр энергияси ва ёқилғи-энергетика ресурсларини тежаш бўйича энг яхши бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти тармоқ кўрик-танловида иштирок этиш;

з) тармоқ кўрик-танловларида иштирок этиш ташаббуслари билан чиқиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади;

и) **Иш берувчи** томонидан меҳнат тўғрисидаги қонунларга ва бошқа норматив ҳужжатларга риоя этишлиши тўлиқ риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

15. Ходимлар:

а) ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан ва оғишмай бажариш, меҳнат интизомига риоя қилган ҳолда фаолият олиб бориш, **Иш берувчининг** қонуний фармойишлари ва буйруқларини ўз вақтида, сифатли ижро этиш;

в) ҳар йили Ўзбекистон Республикаси Президентининг тегишли ҳужжатига ёки Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорига биноан Наврўз ва Мустақиллик байрамлари арафасида ўтказиладиган мақсадли умумхалқ хайрия ҳашарлари, хамда ташкилот ҳудудини озода сақлаш мақсадида ўтказиладиган хашарларда иштирок этиш мажбуриятларини ўз зиммасига оладилар.

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ.

16. 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.

17. Ишга қабул қилиш, шунингдек:

а) меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга биноан лавозимларни эгаллаш танлов асосида амалга ошириладиган ишларга танлов асосида (Танлов тўғрисидаги Низом **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишиб тасдиқланади);

б) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли Қарори билан тасдиқланган «Иш берувчининг буюртмаси бўйича касаначи томонидан ишларни бажариш (хизматлар кўрсатиш) учун Намунавий меҳнат шартномаси»га мувофиқ касаначи томонидан **Иш берувчининг** буюртмасига биноан ишларни бажариш (хизматлар кўрсатиш) учун тузилган меҳнат шартномаси

асосида;

в) маҳаллий меҳнат органлари ва бошқа органлар томонидан юбориладиган шахсларни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда квота иш ўринларига ишга жойлаштириш орқали амалга оширилиши мумкин.

18. Иш берувчи меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш, унга ўзгартиришлар киритишда қонунчиликда белгиланган тартибда “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплекси”да муқарра равишда рўйхатдан ўтказилишини таъминлайди.

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

20. Меҳнат шартномасини **Иш берувчининг** ташаббуси билан бекор қилиш фақатгина **Касаба уюшмаси қўмитасининг** олдиндан розлигини олиб амалга оширилади (Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно).

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ушбу масаладаги ёзма тақдимномаси **Касаба уюшмаси қўмитасида** Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 2016 йил 19 апрелдаги 2-11-сонли қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби” асосида кўриб чиқилади.

21. Коронавирус инфекцияси билан зарарланган ёки карантинга жойлаштирилган, шунингдек, 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.

22. Аёлларнинг пенсия ёшига тўлганлиги ёки қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи вужудга келганлиги сабабли улар билан номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини 60 ёшга тўлгунга қадар ёки муддатли меҳнат шартномасини муддати тугагунга қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тақиқланади.

23. Ходим мажбурий тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижалари бўйича тиббий комиссиялар томонидан берилган тавсияларни бажармаган, шунингдек карантинли ва одам учун хавфли бўлган бошқа юқумли касалликлар тарқалиши таҳдиди мавжуд бўлган тақдирда Ўзбекистон Республикаси Бош давлат санитария врачининг қарори асосида қонунчиликда белгиланган тартибда жорий этиладиган профилактик эмлашдан ўтишни рад этган тақдирда (соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма мавжуд бўлмаганда) иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақли.

24. 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.

Қуйидагилар ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун

узрли сабаблар деб ҳисобланади:

- бетоб оила аъзосини парваришлаш зарурияти;
- ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;
- оиласидаги молиявий қийинчиликлар;
- оиласида ногиронлиги бор шахсларни парваришлаш зарурияти;
- икки ёшгача фарзанди бор аёллар;
- аввалги иш жойида ходимнинг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи омиллар вужудга келиши;

25. 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 ходимнинг айбисиз ишнинг вақтинча тўхтатилиши бекор туриб қолиш деб ҳисобланади.

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:

- асосий ходимнинг ишда вақтинчалик ҳозир бўлмаган даврида (ўқув сессиясига, меҳнат таътилига ва ҳақ тўланмайдиган таътилга кетиши, вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлиги сабабли);
- табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ҳодиса, табиий офат ва бошқа фавқулодда ҳодисаларнинг 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.

26. 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 ўтказади.

Касаба уюшмаси қўмитаси иш берувчининг ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатилиш ҳақидаги қарорини олти ойгача бўлган муддатга тўхтатиб туриш тўғрисидаги таклифни маҳаллий давлат ҳокимияти органларига кўриб чиқиш учун киритиш ҳуқуқига эга.

Муассасада рўйхатдаги ходимлар ўртача сонининг 5% ва ундан ортиқ фоизи ишдан бўшатилиши ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш деб ҳисобланади.

(Ўзбекистон Республикаси “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонунининг 18-моддасига биноан, ходимларининг умумий сони 100 кишидан ортиқ бўлган

ташкилотлардан рўйхатдаги ходимлар ўртача сонининг 10 ва ундан ортиқ фоизи ишдан бўшатилиши ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш деб ҳисобланади).

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

28. 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) 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;

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

д) 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 кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқини бериш.

29. Агар ходимлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 103 - моддасининг 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;

г) фарзанди олий ўқув юртида тўлов-контракт асосида таҳсил олаётган ходимлар;

д) 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимлар.

30. Касаба уюшмаси қўмитаси Муассасада бандликни таъминлаш, ишдан озод этилаётган ходимларни ҳимоя қилиш масалаларини, шунингдек ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишга доир бошқа масалаларни ҳал қилишда иштирок этиш ҳуқуқига эга. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 27-моддаси).*

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

32. Касаба уюшмаси қўмитаси Муассаса ходимларини мажбурий меҳнатга, жумладан, ҳудудларни ободонлаштириш, шунингдек, қишлоқ хўжалигидаги турли ишларга жалб қилинишининг, шунингдек газета ва журналларга мажбурий обуна

қилишнинг олдини олиш юзасидан жамоатчилик назоратини олиб боради.

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

33. 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;

34. 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 Меҳнат кодексининг 118 моддаси билан ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли Қарори билан белгиланади.

Юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ, яъни алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги айрим тоифадаги ходимлар учун (тиббиёт ходимлари, педагоглар ва бошқалар) иш вақтининг муддати ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади. Бундай ходимлар рўйхати ва улар иш вақтининг аниқ муддати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

33. 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;

34. Тўлиқсиз иш вақти шароитида ишлаш муддати ходим билан **Иш берувчи** ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Тўлиқсиз иш вақти режимидаги меҳнат учун ҳақ ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда, лекин Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг 1-разряди ставкасидан кам бўлмаган миқдорда тўланади.

35. 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).

36. Педагогик юкламани тақсимлашда педагог ходимларнинг қуйидаги тоифаларига танлаш ҳуқуқи биринчи навбатда берилади:

а) кўп (16 ёшгача икки ва ундан кўп) болали аёлларга;

б) I, II-гуруҳ ногиронларига.

37. Муассасада фаолият кўрсатаётган қоровул ходимлар учун иш вақти (смена) муддати суткасига ўн икки соат миқдорида белгилаб қўйилади ва иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинади. Бунда иш вақтининг 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.

38. 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.

39. 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.

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

41. 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.

42. 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.

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 ҳодисаларнинг олдини олиш ёки уларнинг оқибатларини бартараф этиш зарурияти юзага келганда;

б) умумхалқ ҳайрия ҳашарларида ихтиёрий равишда иштирок этиш хоҳишини билдирган ходимлар учун;

в) мусобақаларда катнашганда.

43. Йиллик асосий таътил (қонун ҳужжатларига биноан асосий узайтирилган таътиллар ўрнатилган ходимлардан ташқари) барча ходимлар учун 18 иш кунидан иборат этиб белгиланади. Лекин 15 кундан кам эмас.

44. Қуйидаги ҳолларда қўшимча йиллик меҳнат таътиллари берилади:

а) Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлганлик учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сонли Қарори билан тасдиқланган «Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низом»га мувофиқ иш жойларини аттестация қилиш натижаларига кўра 3 кундан 12 кунгача**;**

б) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли Қарорига биноан меҳнат шароити ўзига хос бўлган ишлар учун, шунингдек ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароити учун 12 кундан 24 кунгача**;**

в) **Муассаса** (тармоқ)даги иш стажи учун 3 кундан 10 кунгача;

г) раҳбар ва мутахассис кадрларга *3-иловада* келтирилган лавозимлар рўйхатига биноан;

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

а) яқин қариндоши вафот этганда – 3 кун;

б) ходим ёки унинг фарзандининг тўй маросимини ўтказишга – 3 кун;

в) табиий офатлар юз берганда – 3 кун (сел келиши, ер кўчиши ва ҳоказо);

г) фарзанди 1-синфга борганда-1 кун;

д) янги уйга кўчганда – 3 кун;

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

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

47. 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 Махкамасининг 1997 йил 20 мартдаги 153-сонли 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 Фармонига биноан тижорат банкларидан ипотека кредитини олган ёш оилалар вакилларига;

г) ишлаётган пенсионерларга;

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

49. 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.

50. 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;

51. 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.

52. Бюджет ташкилотлари ҳамда молиявий имконияти етарли бўлмаган нобюджет ташкилотларида:

Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳар йилги «Расмий саналарни нишонлаш даврида қўшимча ишланмайдиган кунларни белгилаш ва дам олиш кунларини кўчириш тўғрисида»ги Фармонларига биноан қўшимча дам олиш кун(лар)и деб белгиланади.

Қўшимча дам олиш кун(лар)и ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлигини қисқартириш ҳисобига қопланади, ҳар йилги меҳнат таътили даврида сақланадиган ўртача ойлик иш ҳақи миқдорини ҳисоблашда меҳнат таътилининг амалдаги давомийлиги ҳисобга олинади, унга қўшимча дам олиш кун(лар)и ҳам қўшилади.

Ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлиги қисқартиришни ҳисобга олган ҳолда ҳам йиллик таътил давомийлиги 15 иш кунидан кам бўлмаслиги таъминланади.

Юқорида кўрсатилган қўшимча дам олиш кун(лар)ининг берилиши муносабати билан ходимларнинг йиллик асосий ва қўшимча таътиллари давомийлиги ўзгармайди.

V. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

53. 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.

54. Меҳнат ҳақи Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткаси (ёки **Иш берувчи** томонидан **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишиб тасдиқланадиган 1 разрядли тариф сеткаси) бўйича тўланади**.**

55. Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида Қарор қабул қилинса **Муассасанинг** тариф сеткаси ҳам қайта кўриб чиқилиши лозим.

56. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 31 декабрь ПҚ-4939-сонли Қарорига биноан Касаба уюшмаси қўмитаси ходимларнинг меҳнат

ҳуқуқларини ҳимоя қилишни таъминлаб, уларнинг малака даражасини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи тўланиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатади.

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

58. Муассаса бўйича ўртача иш ҳақи Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 2 баробаридан кам бўлмаган миқдорга етказилади. Бунда меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг тариф қисми 50 фоиздан кам бўлмайди.

59. Иш ҳақини тўлаш муддатлари:

- ойнинг биринчи ярми учун - жорий ойнинг 15 - 20 санаси оралиғида;
- ойнинг иккинчи ярми учун - кейинги ойнинг 01 - 10 санаси оралиғида.

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.

60. Ходимнинг розилиги билан иш хақининг бир қисми унинг пластик карточкасига ўтказиб берилади, бундай ўтказма миқдори тўланадиган сумманинг 80% фоизидан ошмайди.

61. Ходимга ҳақ тўлаш мазкур **Шартноманинг** 59-бандида белгиланган муддатларга нисбатан кечиктирилганда қуйидаги чоралар кўрилади:

- хизмат кўрсатувчи банкнинг айби билан содир бўлганда – **Иш берувчи** банк раҳбариятига жарима ундириш тўғрисида талабнома киритишни ва ундирилган жаримани меҳнатга ҳақ тўлаш фондига йўналтиришни ўз зиммасига олади;

- муддати ўтган дебитор қарздорлик мавжудлиги сабабли кечиктирилиш содир бўлганда - **Иш берувчи** дебитор қарзларни жарималар, пенялар билан бирга ундиришни ва ундирилган маблағни меҳнатга ҳақ тўлаш фондига йўналтиришни ўз зиммасига олади;

- кечиктирилиш ҳисоб рақамида маблағнинг йўқлиги сабабли содир бўлганда - **Иш берувчи** тижорат банкидан кредит олиб меҳнат хақини тўлашни ўз зиммасига олади.

62. Меҳнат ҳақи, таътил учун ҳақ, ишдан бўшаш ва бошқа ҳолатлар бўйича тўланадиган тўловлар ўрнатилган муддатларга нисбатан **Иш берувчининг** айби билан (шу жумладан, 61-банди талабларига риоя этилмаганлиги сабабли) кечиктирилганда **Иш берувчи** ҳар бир кечиктирилган кун учун ходимга 50 фоиз миқдорида (лекин Ўзбекистон Республикаси Марказий банки қайта молиялаштириш ставкасининг 1/300 қисмидан кам бўлмаган миқдорда) пуллик компенсация тўлайди.

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

64. Ходимларни мукофотлаш **Муассасанинг** мукофотлаш тўғрисидаги Низомига асосан амалга оширилади *(4-илова)*.

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

- тунги вақтдаги иш учун – 1,5 баравар миқдорда.

- иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш ва байрам кунларидаги иш учун 2 баравар миқдорда ҳақ тўланади;

- ходимларга бир неча касб ва лавозим асосида ишлаганлик, хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтирганлик, ишлар ҳажмини кўпайтирганлик учун қўшимча ҳақ тўлаш миқдори меҳнат шартномаси томонларининг келишуви бўйича белгиланади, лекин лавозим маоши (тариф ставкаси)нинг 30% дан кам бўлмаслиги керак. (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли Қарори билан тасдиқланган "Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низом" қоидалари бажарилади).

-Ўзбекистон Республикаси бўйлаб хизмат сафарлари учун ва **Иш берувчининг** манфаатларида, шунингдек локал ҳужжатларда назарда тутилган холларда мажбурий малака ошириш курсларида малака ошириш даврига тўланиладиган компенсациялар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 171-моддасига ҳамда (Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 2003 йил 24 июлда 83 ва №7/12-сон қарор билан тасдиқланиб, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2003 йил 29 августда 1268-рақам билан рўйхатга олинган) «Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқнома»га асосан қуйидагиларни ўз ичига олади:

а) йўл кира харажатлари норматив асосида;

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

в) Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган базавий ҳисоблаш миқдорининг 20% фоизи миқдорида суткалик харажатлар;

г) ходим томонидан **Иш берувчининг** рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар.

-Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсациялар (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2015 йил 19 ноябрда 2730-сон билан рўйхатга олинган Ўзбекистон Республикаси Молия вазирининг 2015 йил 19 октябрдаги 92-сон буйруғи билан тасдиқланган) "Вазирликлар, идоралар, Муассасалар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисидаги Низом"га биноан амалга оширилади;

- **Иш берувчининг** розилиги билан ва унинг манфаатлари йўлида ходим ўз шахсий автомобилидан фойдаланганда унинг амортизацияси ва ундан фойдаланганлик учун қилинган харажатлар компенсацияси;

- **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 306-моддасида келтирилган меъёрлар асосида ҳисоблаб чиқилган уларнинг

амортизацияси доирасида харажатлар қопланади;

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

а) кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;

б) янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;

в) ходим томонидан **Иш берувчи** билан келишиб қилинган бошқа харажатлар.

-Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сон қарори билан тасдиқланган "Кўчма ва қатнаш тусидаги ишлар билан боғлиқ устамалар тўлаш тартиби тўғрисида Низом"га биноан ишлаб чиқариш заруриятига кўра (доимий яшаш манзилига кунлик қайтишнинг имконияти бўлмаган ҳолатларда) ходимнинг кўчиб юриши ёки доимий иш жойидан узоқда бўлиши, 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 **кўчма ва қатнаш тусидаги ишлар билан боғлиқ устамалар;**

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

- вахта услубидаги иш учун устамалар (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 9 октябрдаги 636-сонли Қарори билан тасдиқланган "Узоқ масофада жойлашган ва муҳим аҳамиятга эга бўлган объектларда қурилиш-монтаж ишларини амалга оширишнинг вахта усули тўғрисида Низом"га биноан);

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

- ишларнинг айрим технологик турлари, ишлаб чиқаришлар ва иқтисодий фаолият турлари бўйича ишчиларнинг тариф ставкаларини оширишнинг тармоқ коэффициентлари (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Махкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли қарори билан тасдиқланганидан кам бўлмаган миқдорларда);

- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сон қарори билан тасдиқланган "Туман коэффициентлари, шунингдек, йиллик қўшимча таътилнинг энг кам муддати қўлланиладиган табиий-иқлим шароитлари оғир ва ноқулай бўлган жойлар Рўйхати"да кўрсатилмаган табиий-иқлим шароитлари ноқулай бўлган айрим жойларда ишловчи ходимлар иш ҳақига ўз маблағлари доирасида харажатлар, солиқ солинадиган базага киритилган ҳолда, устамалар (фақат нобюджет ташкилотларда);

- иш жараёнида зарарсизлантириш воситаларидан фойдаланганлиги учун ҳожатхона фаррошларининг лавозим маошларига 10 фоиз миқдорида компенсация тўланади.

66. 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 *амалдаги тартибга* биноан амалга оширилади.

67. 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 ўқувчиларининг Муассаса, ташкилот, муассасаларда ишлаб чиқариш амалиётини ўтиш тартиби тўғрисидаги Низом”га биноан амалга оширилади.

68. 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 хақи 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.

69. 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.

70. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда тегишли Низомга биноан йил якунлари бўйича мукофот тўлайди *(4-илова)***.**

71. Илмий даражаси ва илмий унвони бўлган ходимлар лавозим маошига ҳар ойда 50 фоиз миқдорида устамалар тўланади.

72. Халқаро меҳнат ташкилотининг “Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенциясига биноан эркаклар ва аёллар томонидан турли шароитларда, турли кўникма ва малака билан, турли кўринишдаги, жавобгарлиги бир-бирига боғлиқ бўлмаган, лекин бир хил қийматга эга бўлган ишлар тенг миқдорда рағбатлантирилади.

73. Автотранспорт ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2019 йил 23 январда 3130-сон билан рўйхатдан ўтказилган “Автомобиль транспорти ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ

тўлашнинг умумий шартлари тўғрисидаги низом”га мувофиқ амалга оширилади.

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

74. Ходимлар томонидан меҳнат вазифаларининг бажарилиши меҳнат шартномалари, таркибий бўлинмалар тўғрисидаги низомлар, мансаб йўриқномалари, одоб-ахлоқ қоидалари, **Муассаса** Низоми ҳамда Ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан таъминланишини ва назорат қилинишини тарафлар ўз зиммасига оладилар.

Ички интизомни белгиловчи ҳужжатлар билан ходимларни таништириш **Иш берувчининг** мажбурияти ҳисобланади. Интизом қоидалари билан таништирилмаган ходимга мазкур қоидаларнинг бузилиши важи билан интизомий жазо чоралари қўлланилиши мумкин эмас.

75. Иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси:

- ходимларни ишдаги муваффақиятлари учун тармоқ ва давлат мукофотларига тақдим этишни;
- ходимларни меҳнатдаги ютуқлари учун ҳамда юбилей саналарида (50, 55, 60 ёшга тўлганда):
- пул мукофотлари билан;
- ташаккур эълон қилиш билан;
- қимматбаҳо совғалар билан;
- саёҳатларга юбориш билан;

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

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

77. Ходимлар ички меҳнат тартиби қоидаларига, ўрнатилган меҳнат режимига, меҳнат интизомига ва дресс-кодга риоя қилишлари шарт.

VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

78. 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.

79. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходимлар махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати *7-иловада* келтирилган.

80. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган ва бунда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этиладиган бўлинмаларнинг рўйхати *7-иловада* келтирилган.

VIII. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

Иш берувчининг мажбуриятлари:

81. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича (шартнома муддатида, ҳар йили) маблағ ажратилишини таъминлайди.

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

82. 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).*

83. 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. Шу билан бир қаторда, алоҳида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича фондни ташкил қилади ҳамда уни ходимларнинг меҳнат шарт-шароитларини яхшилаш ва муҳофаза қилишга йўналтирилган чора-тадбирларни молиялаштиришга сарфлайди.

84. 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.

85. 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.

86. Ҳар бир ходимни иш жойидаги меҳнат шароитларига қўйиладиган меъёрий талаблар шунингдек, бу шароитларнинг ҳақиқий аҳволи, хусусан, ишлаб чиқариш муҳити, меҳнат ва дам олиш тартиблари, имтиёзлар ва компенсация тўловлари, шахсий ва жамоавий ҳимоя воситаларига бўлган талабларга қандай амал қилинаётганлиги тўғрисида хабардор қилиб борилади.

87. Ходимларининг сони эллик нафар 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.

Шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилиш хизматининг вазифаларини меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозорининг профессионал иштирокчилари томонидан шартнома асосида амалга оширилишини ташкил этиши мумкин.

88. Меҳнат муҳофазаси хоналари учун жиҳозлар, ишларни автоматлаштирувчи техника 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.

89. 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).

90. Ходимларни ишлаб чиқаришдаги 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 ўтказилишини уларни чиқимдор қилмаган ҳолда ташкил қилади.

91. 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.

92. 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.

93. Меҳнат муҳофазаси бўйича сайланган вакилларнинг ўқишини улар сайлангандан сўнг бир ой ичида касаба уюшма қўмитаси иштирокида ташкил қилади.

94. 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. Меҳнат шароитларини яхшилаш борасида жонбозлик кўрсатган вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантиради хамда ҳар чорак якунига кўра мукофотлайди.

Фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича ишлар бажарувчи (хизматлар кўрсатувчи) шахсларга нисбатан ҳам ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ҳамда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши, касб касалликлари белгиланган тартибда текширилиши ва ҳисобга олинишини таъминлайди.

95. <u>Касаба уюшмаларининг меҳнатни муҳофаза қилишни таъминлаш борасидаги ҳуқуқлари.</u>

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

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;

- ишлаб чиқаришдаги 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;

- ишлаб чиқариш объектларини ва ишлаб чиқариш воситаларини синаш ҳамда фойдаланишга қабул қилиш бўйича комиссиялар ишида мустақил эксперт сифатида иштирок этиш, тиббий-меҳнат эксперт комиссияси мажлисларида иштирок этиш;

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

- меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларни бузганликда, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар фактларини яширганликда айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисидаги талаблар билан тегишли органларга мурожаат қилиш;

- 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;

- 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.

96. 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 (“меҳнатни муҳофаза қилишда энг яхши натижаларга эришган ташкилот”, “ходимларга соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратиш, ходимларнинг меҳнат муҳофазасига бўлган ҳуқуқларини ҳимоя қилишда энг яхши касаба уюшма ташкилоти”, “энг яхши меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил”, “меҳнат муҳофазаси бўйича ёш мутахассис”) 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 60 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;

- йил давомида меҳнат муҳофазаси қоида ва меъёрларининг бузилишига йўл қўймаган ходимларни иш берувчининг маблағлари ҳисобидан меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини икки баробари миқдорида пул мукофоти билан моддий рағбатлантириш тартибини ўрнатади. Цех, бўлинма, участка, бригада раҳбарлари томонидан тегишли касаба уюшма ташкилоти билан келишилган ходимлар номзоди меҳнат жамоаси мажлисида муҳокама қилингандан сўнг тақдирлашга тавсия этади.

- Халқаро меҳнат ташкилотининг меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига кўмаклашиш асослари тўғрисидаги 187-сонли Конвенциясига оғишмай риоя этади.

IX. ИЖТИМОИЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОИЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

97. 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.

98. 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).

99. 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 ракни 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;

- коронавирус 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.

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

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

102. Иш берувчи ходимнинг отаси ёки онаси, яқин қариндоши вафот этганда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини икки баробари миқдорида моддий ёрдам кўрсатади ёки шу сумма доирасида дафн маросими хизматларини кўрсатувчи фирма билан тузилган шартнома учун пул ўтказиб беради.

103. Ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра вафот этганда **Муассаса** маблағлари ҳисобидан унинг оиласига Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини уч баробаридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам кўрсатилади.

104. Навбатдаги меҳнат таътилига кетаётган ходимга **Иш берувчи** томонидан профилактик даволаниш учун қўшимча ҳақ тўланади.

105. Муассасада 10 ва ундан кўп йил ишлаган ходим ёшга доир (ёки ногиронлик сабабли) пенсияга чиқаётганда унга лавозим маоши (ўртача иш ҳақи)нинг икки баробари миқдорида моддий ёрдам тўланади ва қимматбаҳо совға топширилади.

106. Иш берувчи кўп болали, кам таъминланган оилалар аъзоларига, уруш ва меҳнат фахрийлари ҳисобланадиган собиқ ходимларга, **Муассасада** меҳнат қилган марҳум ходимларнинг балоғатга етмаган фарзандларига йил давомида қўшиб ҳисоблаганда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини икки баробари миқдорида моддий ёрдам кўрсатиб боришни ўз зиммасига олади.

107. 11 ноябрь “Касаба уюшмалари куни” байрами муносабати билан касаба уюшмаси фаоллари **Муассаса** маблағлари ҳисобидан тақдирланади.

108. Иш берувчи:

- ҳар йили 4 нафар ходим (шу жумладан камида 2 нафар кам таъминланган ходим) учун касаба уюшмаси аъзолик бадаллари ва ижтимоий суғурта бюджети маблағидан олинган йўлланмалар қийматини қисман қоплайди;

- Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган санаторий-курорт муассасаларида 4 нафар ходимнинг, шу жумладан камида 2 нафар ногирон, ёлғиз кекса, меҳнат фахрийлари, кам таъминланган оилалар аъзоларининг дам олишларини ва соғломлаштиришларини **Муассаса** ҳисобидан ташкил этади;

- **Муассасада** пенсияга чиқишидан олдин камида 2 йил ишлаган пенсионерларни йилда бир марта бепул тиббий кўрикдан ўтиши ва даволанишини ташкил этади;

- ишламайдиган пенсионерларнинг меҳнат жамоасининг жамоат ҳаётида иштирок этишлари учун шароитлар яратишни, шунингдек ҳар йили пенсионерлардан, айниқса якка-ёлғизлардан хабар олиш, туғилган кунларида ва байрамларда уларга эсдалик совғалари беришни, уларнинг уй-жой, маиший муаммоларини ҳал этишда кўмаклашишни, шунингдек муқаддас жойларга ва зиёратгоҳларга экскурсиялар ташкиллаштиришни ва бошқа ижтимоий аҳамиятли тадбирларни амалга ошириш учун шароит яратишни ўз зиммасига олади. (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 28 декабрдаги ПФ-4906 сон "Ўзбекистон фахрийларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш «Нуроний» жамғармаси фаолиятини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги Фармони);

- қарамоғида ногирон фарзанди бор ходимларга моддий ёрдам кўрсатади;

- тармоқ касаба уюшмалари томонидан ўтказиладиган спорт тадбирларида иштирок этувчи ходимларни ойлик маошларини сақлаган ҳолда ушбу кунлар учун ишдан озод қилади;

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

- ҳар йили ўқув йили бошланиши арафасида умумтаълим мактабларида таҳсил олаётган кўп болали, кам таъминланган оилалар фарзандлари учун ҳар бир болага Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 100 фоизи ҳисобидан келиб чиққан ҳолда дарсликлар ва ўқув қуроллари харид қилиш;

- ҳар йили ходимлар фарзандларига янги йил совғаларининг **Муассаса** ҳисобидан топширилишини ташкил этиш;

- ходимлар фарзандларининг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олишларини таъминлаш;

- 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;

- **Муассасага** қарашли болалар соғломлаштириш оромгоҳида дам олувчи болаларни, шунингдек санаторий-профилакторийда дам олувчиларни овқатлантириш учун касаба уюшмалари ижтимоий суғурта бюджети маблағларидан ажратиладиган меъёрга нисбатан 50 фоиз миқдорида **Муассаса** ҳисобидан қўшимча маблағ ажратиш;

- Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2012 йил 10 декабрдаги ПҚ-1875-сонли "Чет тилларини ўрганиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги Қарори билан белгилаб қўйилган вазифаларни амалга

оширишга кўмаклашиш мақсадида ходимлар фарзандларини чет тилларига ўқитиш учун моддий кўмак бериш.

110. 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.

111. Мазкур **Шартнома** мақсадларида ҳар бир оила аъзосига тўғри келадиган бир ойлик ўртача даромад Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини бир баробаридан ошмаган оилалар – кам таъминланган оилалар деб ҳисобланади.

Коронавирус ёки бошқа юқумли касалликлар туфайли жорий қилинган карантин чоралари даврида ходимларга бериладиган имтиёз ва кафолатлар

112. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5969-сонли Фармони ижросини таъминлаш мақсадида куйидагиларни ўз зиммасига олади:

- карантинга оид чоралар амал қилиши даврида Иш берувчи ходимларни, айниқса ҳомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган ҳамда сурункали касалликка чалинган шахсларни, уларнинг розилиги билан, масофадан туриб ишлаш усулига, қулай иш графигига ёки уйдан туриб ишлашга ўтказади;

Масофавий иш усулида, мослашувчан иш жадвалида ёки уйда ишлашга ўтиш ҳуқуқидан биринчи навбатда ҳомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган шахслар ва сурункали касалликларга чалинган ходимлар фойдаланади.

Масофавий ишда ишловчи ходим иш вақтини ўз хоҳишига кўра тақсимланишини ҳисобга олган ҳолда, у томонидан бажарилган ишлар учун бир баравар миқдорда меҳнат ҳақи тўланади. Бунда ходимга нисбатан иш вақтидан ташқари иш, дам олиш ва байрам кунларидаги иш, шунингдек тунги вақтдаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қўлланилмайди.

Ходимнинг хоҳишига кўра ва Иш берувчининг розилиги билан ходим вақтинчалик уйда ишлаши учун уй меҳнати шаротига ўтказилиши мумкин.

Уйда ишлаш тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ ходим яшаш жойи бўйича ёки унга ёхуд унинг оила аъзоларига тегишли бўлган бошқа биноларда иш берувчининг буюртмалари бўйича товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатиш бўйича амалга оширилаётган ишни англатади.

Ходим мавофавий ишга, уйда ишлашга ёки мослашувчан иш графигига ўтказилганда унинг таътиллар жадвалига мувофиқ меҳнат таътили, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа олиш ҳамда қонун ҳужжатларида ва жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳуқуқлари сақланиб қолинади.

Масофавий ишга ўтказиш юзасидан ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришларда Меҳнат кодексининг 73-моддасида назарда тутилган шартлар билан бир қаторда қуйидагилар кўрсатилади:

Иш берувчи ва ходим ўртасида электрон ҳужжат алмашинуви бўйича ўзаро алоқалар тартиби;

ходимнинг меҳнат мажбуриятларини амалга ошириш учун зарур бўлган жиҳозлар ва/ёки техника воситаларидан фойдаланиш тартиби, агар томонлар тарафидан ходимга тегишли жиҳозлар ва/ёки техника воситаларидан фойдаланиш тўғрисидаги келишув мавжуд бўлса;

Иш берувчи билан доимий алоқаларини таъминлаш мақсадида ходимни алоқа воситалари билан таъминлаш, шу жумладан Интернет тармоғидан фойдаланиш;

Иш берувчи томонидан ходимга берилган жиҳозлар ва техникаларнинг ходимнинг айби билан бузилганда, етказилган зарарни ходим томонидан Иш берувчига қоплаб бериш билан боғлиқ шартлар;

ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариш учун шахсий жиҳозлар ва/ёки техника воситаларидан, шунингдек алоқа воситалари, шу жумладан Интернет тармоғидан фойдаланган тақдирда харажатларни қоплаш тартиби ва шартлари;

ходим ва Иш берувчининг зарурий меҳнат муҳофазаси ва меҳнат шароитларига амал қилиш бўйича мажбуриятлари;

ходимни ишлаб чиқариш зарурияти туғилганда доимий иш жойига ўтказиш шартлари.

Ходим пандемия вақтида коронавирус инфекцияси билан касалланганда, Иш берувчи унга Касаба уюшмаси қўмитасининг тавсиясига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг икки баробари миқдорида моддий ёрдам кўрсатади;

- пандемия даврида иш жараёнида касалланган ходимларнинг даволанишига кетадиган харажатлар Муассаса маблағлари ҳисобидан қопланади;
- пандемия шароитида ходимнинг оила аъзоларидан касалланиб, даволанаётганларга Иш берувчи томонидан бир марталик моддий ёрдам кўрсатилади;
- пандемия муносабати билан касаллик юқтирган ходимларнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки уларнинг оғир аҳволга тушиши ва соғлиғи тикланмаганлиги муносабати билан Иш берувчи Муассасанинг молиявий аҳволидан келиб чиқиб, молиявий жиҳатдан қўллаб-қувватлайди;
- Иш берувчи юқумли вирус касаллигига чалинган ходимларга моддий ёрдам кўрсатиши, уларнинг даволаниши ва дори-дармонларнинг харажати (шу жумладан, ходимнинг болалари касал бўлса) учун тўловни амалга ошириши шарт;
- коронавирус билан оғриб тузалган ходимларни Муассаса ҳисобидан ҳар 3 ойда бепул тиббий кўрикдан ўтказади;
- ходимларни иш фаолиятлари билан боғлиқ турли юқумли касалликларга чалинишлари мумкин бўлган ҳолатлар ҳақида огоҳлантирувчи маълумотлар билан таъминлайди, стендлар, тарқатма материалларни чоп эттиради;
- Муассаса ходимлари ўртасида коронавирус инфекцияси тарқалиши олдини олиш мақсадида Иш берувчи ходимларни иш жойларида антесиптик ва зарур санитария-гигиеник воситалар, ниқоблар билан таъминлашни, касаллик учун тест таҳлилларини топширишни, юқумли касалликларга қарши вакцина билан эмлашни,

шунингдек иш жойларини, ошхонани, ювиниш хонасини, ҳожатхонани, Муассасага тегишли ётоқхоналарни, ишчиларни ташувчи транспорт воситаларини дезинфекция қилиш ишларини Муассаса ҳисобидан амалга оширади.

113. Пандемия даврида касалланиб вафот этган ходимларнинг оиласига молиявий имкониятдан келиб чиқиб Иш берувчи ёки Касаба уюшмаси қўмитаси маблағлари ҳисобидан моддий ёрдам ажратилади.

114. Ҳукумат ёки Махсус комиссия томонидан карантин эълон қилинганда ходимга қисман ҳақ тўланган ҳолда Иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишув орқали белгиланган муддатга таътил тақдим этилади. Бунда ходимга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини икки баробаридан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланади.

115. Короновирус пандемияси даврида ходимнинг асосий меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини ҳисоблашда иш ҳақи сақланмаган таътилда бўлган давр ҳам инобатга олинади.

116. Ходимга коронавирус инфекциясига қарши вакцина олган куни ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишланмайдиган бир кун берилади.

117. Фавқулодда вазиятли ҳолатлар юзага келганда, карантин эълон қилинганда **Иш берувчи** ходимнинг розилигига кўра унга иш ҳақини қисман сақлаб қолган холда таътил бериши мумкин.

X. МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТ-СОҒЛОМЛАШТИРИШ ИШЛАРИ

118. Иш берувчи:

- **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 масканларни, болалар оромгоҳлари ва бошқа соғломлаштириш оромгоҳларини бепул фойдаланиш учун бериш;
- Ҳар ойда Меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасининг 1 фоизи миқдоридаги маблағни маданий-маърифий, жисмоний тарбия-спорт тадбирлари, республика ҳудудидаги тарихий қадамжоларга саёҳатлар ташкил этиш, концертлар, театрларга чипталар ва истироҳат боғларига таклифномалар харид қилиш, моддий ёрдам кўрсатиш, рағбатлантириш ва бошқа мақсадлар учун **Касаба уюшмаси қўмитаси** ҳисоб рақамига ўтказиш мажбуриятини олади. *(Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 18-моддаси).*

119. 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 маърифат маркази тавсиялари асосида жиҳозлаш, Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари, Мустақиллик йилларида чоп этилган замонавий адабиётлар ҳамда плакатлар, стенд ва техник воситалар билан таъминлаш;

- “Китобхон” бурчакларини ташкил этиш ва “Энг яхши китобхон” кўрик танловини ўтказиш;
- 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;
- **Муассаса** балансидаги кутубхона ва ахборот-ресурс марказлари, маданият уйлари ва саройлари фаолиятини **Муассаса** ҳисобидан янада ривожлантириш, уларни сақлаб туриш, моддий-техник базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш ишларини ўтказиш, жиҳозларини янгилаш, уларда ишловчи ходимлар ойлик маошларини молиялаштириш. Кутубхона ва ахборот-ресурс марказларини янги адабиётлар билан тўлдириш, жамоат ташкилотлари ва жамғармаларни жалб этган ҳолда, миллий ғоя ва маънавий-маърифий дунёқарашни ўстириш борасида тадбирлар ўтказиш;
- 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;
- рағбатлантириш сифатида **Муассасанинг** 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;

«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 “Касаба уюшмалари куни”ни нишонлаш, байрам муносабати билан касб маҳорати, спорт ва бадиий ҳаваскорлик бўйича мусобақа, танлов ҳамда тадбирлар уюштириш;
- бугунги кунда амалга оширилаётган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг кўламдаги ислоҳотларнинг мазмун-моҳияти, қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва давлат дастурларининг аҳамиятини меҳнаткашларга атрофлича тушунтириш мақсадида ҳар ойда “Маънавият соатлари”ни ўтказиб бориш.

120. 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:

- 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;

- технология, ишлаб чиқариш ва иш шароитларидан келиб чиқиб, ходимларга “ходимлар гимнастикаси” машқларини бажариши учун ҳамда иш вақтига киритиладиган “спорт дақиқалари” учун махсус танаффусларни белгилаш;
- соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган ходимга “Спорт тарғиботчиси” қўшимча 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 машғулотлари (югуриш, стритбол, футбол, бадминтон, волейбол, баскетбол, стол тенниси, сузиш ва бошқалар) билан шуғулланишини ташкил қилиш;
- жамоат ташкилотлари ва жамғармаларни жалб этган ҳолда, ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини оммавий спортга, турли спорт секциялари, тўгаракларига жалб этиш ҳамда улар ўртасида спартакиадалар ва спорт турлари бўйича мусобақалар уюштириш;
- ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини қизиқишларига кўра спорт тўгаракларига қатнашлари учун имтиёзли чипталар билан таъминлаш;
- **Муассаса** балансида бўлган спорт иншоотлари, стадионлар, ва майдончаларнинг, болалар соғломлаштириш оромгоҳлари, соғломлаштириш муассасаларининг фаолиятини **Муассаса** маблағлари ҳисобидан янада ривожлантириш, моддий-техника базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш, спорт инвентарлари ва жиҳозларни янгилаш;
- **Муассасада** ойнинг бир шанба кунини “Спорт – саломатлик куни” деб эълон қилиш ва **Иш берувчи** билан ҳамкорликда ходимларни спорт билан шуғулланишлари учун шароитлар яратиш бўйича чоралар белгилаш, жисмоний тарбия жамоаларини тузиш ва уларнинг ишини жонлантириш;
- ходимларни спорт кийимлари ҳамда спорт анжомлари билан таъминлаш, уларни спорт тадбирларига кенг жалб этиш;
- Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг “Жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш бошқармаси” унитар Муассасаси билан алоқаларни мустаҳкамлаш.

XI. АЁЛЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ. АЁЛЛАР ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

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

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

Халқаро меҳнат ташкилотининг 1930 йилдаги Мажбурий меҳнат тўғрисидаги 29-сонли Конвенциясига Баённома;

“Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенция;

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

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

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

123. 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, 228[I], 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).

124. 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 яратиб бериш;
- **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);
- **Муассасада** меҳнати вақтинчалик фойдаланилмайдиган аёллар учун касаначиликни ташкил этиш;
- ишлаб чиқариш ҳажмининг камайганлиги сабабли малакали аёл кадрлар билан таъминланган ишлаб чиқариш бўлинмаларини қисқартириш ўрнига тўлиқсиз иш вақти режимига ўтказиш;
- **Муассаса** (тизим бирлиги) реконструкциядан сўнг ишга тушганда унда ишга жойлаштириш учун қайта ўқитилган ва илгари мазкур **Муассасада** меҳнат қилган аёлларга афзалликлар бериш;
- тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш ўринлари ажратиш;
- тиббий кўрикдан ўтишлари учун ҳомиладор аёлларни ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиш (агар мазкур кўрикни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса);
- вояга етмаган фарзандлари бор аёлларга 1 соатгача қисқартирилган иш куни белгиланиб, йил давомида жами Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини икки баробарида моддий ёрдам ажратиш;

- уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларга 1 соатга қисқартирилган иш куни белгилаш;
- икки ва ундан ортиқ 12 ёшгача фарзанди ёки 16 ёшгача ногирон фарзанди бўлган аёлларнинг ва фарзандлари бошланғич синфда ўқийдиган ёлғиз аёлларнинг иш ҳафтасини иш ҳақлари сақланган ҳолда 1 соатга қисқартириш;
- саккиз (10-12) ёшгача фарзанди бўлган аёлларнинг илтимосига кўра, ойда 3 кундан иборат иш ҳақи сақланмайдиган ёки қисман тўланадиган дам олиш куни бериш;
- **Муассаса** маблағлари ҳисобидан ҳомиладор аёлларни тиббиёт муассасалари ёки тармоқга тегишли санаторий-профилакторийда бепул даволаш;
- “2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси”ни амалга оширишга кўмаклашиш.

125. 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 **Муассасанинг** 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.

126. 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).

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

128. **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.

XII. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

129. **Муассаса** 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 шаклларини таъқиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилинч чоралар тўғрисида”ги 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;

меҳнат жараёнида юқори кўрсаткичларга эришаётган, касаба уюшмаларида фаол ва шижоатли ёшларни рағбатлантириш;

ёш ходимларни маданий-маърифий тадбирлар, касб маҳорати бўйича танловларда фаол иштирок этишини таъминлаш.

130. Қонунчиликка биноан ва мазкур **Шартнома** мақсадлари учун Ўзбекистон Республикасининг ЎРҚ-406-сонли “Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида”ги Қонуни билан белгиланган “ёшлар”, “ёш оила”, “ёш мутахассис” тушунчаларидан фойдаланилади.

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

а) 18 ёшга тўлмаган ходимлар учун (135, 143, 144, 202, 203, 214, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247-моддалар);

б) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимлар учун (103, 143, 144, 249, 250, 254, 255, 256, 257, 258-моддалар);

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

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

- ишни таълим билан қўшиб олиб борувчи ходимлар иш кунининг бошланиш ва тамом бўлиш вақтини ходимга мақбул тарзда ўрнатилиши;
- иш ҳафтасини яна 10 фоизга қисқартириш;
- йилда 14 иш кунидан иборат қўшимча меҳнат таътили бериш;

- йилда 14 календарь кунидан кам бўлмаган иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш.

133. Иш берувчи мажбуриятлари:

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

б) профессионал таълим муассасаларида ёш мутахассисларни тайёрлаш, уларни **Муассасага** жалб этиш борасида аниқ мақсадга йўналтирилган иш олиб бориш;

в) меҳнат жамоасида “Устоз шогирд” тизимини жорий этиш. Бунда таълим, муассасасини тамомлагандан кейин биринчи марта ишга қабул қилинган ходимга бир йил давомида тажрибали ходимни устоз сифатида бириктириш, устоз ходимларни бир марталик Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 50 фоизи миқдорида рағбатлантириш;

г) олий ва касб-ҳунар таълими муассасаларини тугатиб, **Муассасада** биринчи йил (икки, уч йилгача) меҳнат қилаётган ёш мутахассисларга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини бир баробари миқдорида қўшимча ҳақ тўлаш;

д) **Муассаса** учун керакли бўлган кадрларни тайёрлаб бориш мақсадида олий ўқув юртлари талабалари контракт пулининг бир қисмини тўлаб бериш;

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

ж) 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;

з) **Муассасада** асосий ишидан ташқари жамоат ишлари билан шуғулланаётган ёшлар вакиллари учун лавозим маоши (тариф ставкаси)га ҳар ойда 50 фоиз миқдорида қўшимча тўлов ўрнатиш;

и) **Муассасанинг** зарур йўналишлар бўйича истеъдодли ёш кадрларини чет эл олий махсус ўқув юртларида ўқитиш, ўқув-контракт тўловларини иш ҳақи ҳисобидан ёки **Муассаса** ҳисобидан қоплаш;

к) **Муассасада** “Энг фаол ёш ходим” стендини ташкил этиш.

134. Касаба уюшмаси қўмитаси мажбуриятлари:

а) ёш ходимларнинг ижтимоий ҳуқуқлари ва 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 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;

г) амалиёт ўташ учун бириктирилган 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;

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

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

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

з) 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 247^{1}-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;

и) **Муассасада** ёш ходимлар ўртасида маданий-маърифий, маънавий ҳамда жисмоний тарбия ва спорт тадбирларини кенг миқёсда амалга ошириш орқали ишлаётган ёшлар фаолиятидаги салбий ҳолатларни, жумладан, эртанги кунга ишончнинг сўнишини олдини олиш, иш ҳақи, меҳнат шароитларидан миннатдорлик ҳиссини уйғотиш;

к) “Ёшлар минбари”, “Эркин фикр” услубларининг 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 ҳатти ҳаракатлари, уларнинг камситилиши ва ҳ.к. юзасидан) тўғридан-тўғри ёки аноним билдиришномаларни шаффоф қутиларга ёзма тарзда бериб туриш ишларини ташкил этиш.

XIII. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

135. Келишувчи томонлар, ижтимоий шериклик принципларини тан олган ҳолда, мазкур **Шартноманинг** бажарилишида юзага келган ҳар қандай низоларнинг олдини олиш чораларини кўришни ўз зиммасига оладилар. Баҳслашувлар ўзаро ишонч ва хурмат билан, Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари асосида ҳал этилади.

136. 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.

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

138. Меҳнат низолари комиссиясини ташкилий-техникавий таъминлаш ишлари *10-иловага* асосан амалга оширилади.

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

XIV. ИЖТИМОИЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

140. **Иш берувчи** ва **Касаба уюшмаси қўмитаси** ўзаро муносабатларида ижтимоий шериклик, ҳамкорлик, ўзаро манфаатларни ҳурмат қилиш тамойилларига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Меҳнат кодекси, *«Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонуни* ва бошқа қонун ҳужжатларига амал қиладилар.

141. 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.

142. 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** қонун ҳужжатлари 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).*

143. Иш берувчи Муассасада ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида **Касаба уюшмаси қўмитасини** тан олади.

144. Иш берувчи:

ходимларнинг ёзма аризалари асосида иш ҳақидан камида 1 фоиз миқдоридаги касаба уюшмаси аъзолик бадаллари **Муассаса** бухгалтерияси орқали ушлаб қолинишини ва пул ўтказиш йўли билан ўз вақтида ва тўлиқ миқдорда касаба уюшма ташкилотига ўтказилишини;

аъзолик бадаллари бир ой муддатдан ортиқ вақт мобайнида ўтказилмаган тақдирда, айбдор мансабдор шахсга нисбатан интизомий чора кўрилишини кафолатлайди.

аъзолик бадаллари бир ой муддатдан ортиқ вақт мобайнида ўтказилмаган тақдирда, айбдор мансабдор шахсга нисбатан интизомий чора кўрилишини кафолатлайди.

145. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2012 йил 15 мартда 2342-рақам билан рўхатга олинган «Хўжалик юритувчи субъектларнинг банк ҳисобварақларидан пул маблағларини ҳисобдан чиқариш тартиби тўғрисидаги йўриқнома»га биноан **Муассаса** ҳисобварағида маблағ етарли бўлмаган ҳолларда касаба уюшмасига аъзолик бадаллари ижро тўлов ҳужжатлари бўйича пропорция асосида ҳисобдан чиқариладиган маблағлар қаторига киритилади.

146. 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 **Муассасанинг** ижтимоий-иқтисодий ривожланиши билан боғлиқ масалалар юзасидан маълумотлар тақдим этиш;

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

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

147. 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 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) турли танловлар, спорт мусобақалари ғолибларини тақдирлаш учун рағбатлантирувчи совғалар ва мукофотлар таъсис этиш;

к) касаба уюшмалари Федерациясининг «Ишонч», «Ишонч-Доверие» газеталарига обунани таъминлаш мажбуриятини олади.

148. 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 ташкилотда ёки ходимнинг розилиги билан бошқа ташкилотда аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) бериш мажбуриятини олади.

149. Халқаро меҳнат ташкилотининг «Муассасаларда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»ги 135-Конвенциясига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўхатга олинган «Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида Низом»нинг 12-бандига биноан ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур **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;

150. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **меҳнаткашлар вакилларига** 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.

151. 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 (уч кунгача) хизмат сафари харажатларини (бориш ва келиш, суткалик харажатлар, меҳмонхонада яшаш ва ҳ.к.)

Муассаса ҳисобидан қоплаш мажбуриятини олади.

152. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **меҳнаткашлар вакилларига** интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан **Иш берувчи** ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш амаллари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида, Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунида ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг «Муассасаларда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»ги 135-Конвенциясида назарда тутилган чекловларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

153. Муассасада Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш хуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 87-сонли Конвенцияси талабларига оғишмай риоя этилади.

154. Муассаса ходимлари учун Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуни мазмунини ёритиш бўйича ўқув тадбирлари ўтказиб борилади.

XV. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШИНИ НАЗОРАТ ҚИЛИШ

155. 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).*

156. Тарафлар тенглик асосида мазкур **Шартнома** бажарилишини текшириб борувчи комиссияни тузишни ўз зиммаларига оладилар.

157. Тарафлар йилда бир маротаба мазкур **Шартнома** бажарилиши юзасидан текширув ўтказиш ва текширув натижаларини меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)да муҳокама қилишни ўз зиммаларига оладилар. Бунда, жамоа шартномаси бажарилишининг йил якунлари ҳисобот йилидан кейинги йилнинг 1 февралидан кечиктирмай кўриб чиқилади.

158. Меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида **Иш берувчининг Муассаса** ходимларининг мажбурий меҳнатга жалб килинмаслигига оид мажбуриятлари тўлиқ бажарилиши юзасидан ҳисоботи эшитилади.

159. Тарафлар Тармоқ келишувларни тан олиб, уларни бажариш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар. Башарти юқорида номлари келтирилган келишувларга ўзгартишлар киритилса, **Иш берувчи** ва **Касаба уюшмаси қўмитаси** икки ой муддат ичида мазкур **Шартномага** тегишли ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш бўйича музокаралар олиб боради.

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

161. Касаба уюшмаси қўмитаси жамоа шартномаси лойиҳасини маъқуллаш юзасидан чақириладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилишдан олдин унинг

лойиҳасини жамоатчилик экспертизасидан ўтказиш учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига тақдим этади.

162. Мазкур **Шартнома** имзолангандан сўнг, тарафлар уни рўйхатдан ўтказиш учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига тақдим этадилар ёки сақлаш учун унинг нусхасини нотариусга топширишлари мумкин.

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

164. **Корхонада** 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.

165. **Шартнома** имзоланган кунидан, ходимлар **Шартнома** матни ва иловалари билан **Муассасанинг Касаба уюшмаси қўмитасида** танишишлари мумкин.

166. **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.

167. **Шартноманинг** иловалари унинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

XVI. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

168. **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 қонун ҳужжатларига мувофиқ кўриб чиқилади. *Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 46-моддаси).*

169. **Шартнома** мажбуриятларининг бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор бўлган мансабдор шахслар Ўзбекистон Республикаси қонун хужжатларида ҳамда мазкур **Шартномада** белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

Меҳнат жамоаси умумий йиғилиши (конференцияси)нинг 2022 йил “ 24 ”апрелдаги 2-сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига
1-илова

30-сонли болалар мусиқа ва санъат мактаби иш берувчиси ва касаба уюшма қўмитаси ўртасида тузилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича
БИТИМИ

Т/р	Тадбирлар мазмуни	Бажариладиган иш нархи (минг сўм)	Тадбирнинг бажарилиш муддати (ҳар йили)	Тадбирининг бажарилишига маъсул шахс
1.	Жисмоний тарбия ва соғломлаштириш чора тадбирларини ташкил этиш ҳамда ўтказиш	-	2022	КУҚ раиси
2.	Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича лавозим йўриқномаларини тузиш ҳамда ишчи-ходимлар билан тушунтириш ишларини олиб бориш.	-	Доимий	ЎИБ директор ўринбосари, Иш юритувчи
3.	Ишчи-ходимларни махсус кийим-бош, оёқ кийим, бошқа хил индивидуал ҳимоя воситалари билан таъминлаш.	-	2022	Бухгалтер, ХИБ директор ўринбосари
4.	Ювувчи, гигиена ва зарарсизлантирувчи воситалар сотиб олиш, бино ва ертўлаларга ўз вақтида санитар ишлов бериб бориш.	2500 000	2022	Бухгалтер, ХИБ директор ўринбосари
5.	Ёнғинни олдини олиш ва унга қарши кураш тадбирлари учун хоналарни таъмирлаш ва жиҳозлаш.	Тасдиқланган сметага асосан	2022	ХИБ директор ўринбосари, электрик, сантехник.
6.	Биринчи тиббий ёрдам кўрсатиш учун махсус аптечкалар харид қилиш.	-	2022	Бухгалтер, ХИБ директор ўринбосари,
7.	Ёнғин хавфсизлиги бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, ўт ўчириш қурилмаларини сотиб олиш	2 900 000	2022	Бухгалтер, ХИБ директор ўринбосари
8.	Бинолардаги электр тизимларидан хавфсиз фойдаланиш мақсадида электр симларнинг (кабелларни) изоляциясини ва ерга уланиш (ноллаштириш) мосламаларини синовдан ўтказиш.	3 000 000	2022	ХИБ директор ўринбосари, электрик
9.	Электр токидан жароҳат олишдан	Тасдиқланган	2022	Бухгалтер,

	ҳимоялашни таъминлаш мақсадида (диэлектрик қўлқоп ва гиламча, дасталари изоляцияланган асбоблар) шаҳсий ҳимоя воситалари билан таъминлаш.	сметага асосан		ХИБ директор ўринбосари
10.	Иш жойларида, маиший хоналарда, оммавий ўтадиган жойларда ва ташкилот худудларида меъёрий талабларни яхшилаш мақсадида суъний ёритгичларини ўрнатиш.	-	2022	Бухгалтер, ХИБ директор ўринбосари
11.	Санитар-маиший (ечиниш ва кийиниш, санитар узели, махсус кийимларни сақлаш ва бериш) хоналарни жиҳозлаш ёки қайта қуриш.	Тасдиқланган сметага асосан	2022	ЎИБ директор ўринбосари, Бухгалтер, ХИБ директор ўринбосари
12.	Бино ва иншоатлардан хавфсиз фойдаланиш талабларига жавоб бериши мақсадида умумий техник ҳолатини текшириш.	Тасдиқланган сметага асосан	2022	ХИБ директор ўринбосари, мутассади ташкилотлар билан ҳамкорликда

Меҳнат жамоаси умумий йиғилиши (конференцияси)нинг 2022 йил “ 24 ”апрелдаги 2-сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига
2-илова

«Тасдиқлайман»
30-сон Болалар мусиқа ва санъат мактаби директори

Ғ.Р.Юсупов _____

«Келишилди»
30-сон Болалар мусиқа ва санъат мактаби касаба уюшмаси қўмитаси раиси

Б.Ю.Одилов _____

Тошкент вилояти Маданият бошқармаси, Пискент тумани
30 - сонли Болалар мусиқа ва санъат мактаби ходимлари учун
“ИЧКИ МЕҲНАТ ТАРТИБ ҚОИДАЛАРИ”

I. Умумий қоидалари.

1.1. Ички меҳнат тартибининг ушбу қоидалари Меҳнат кодексига, меҳнат тўғрисидаги бошқа қонун хужжатларига мувофиқ ишлаб чиқилган ва меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни, иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланишни, меҳнат интизомини ҳамда иш берувчи билан ходим ўртасида юзага келадиган бошқа ҳуқуқий муносабатлар масалаларни тартибга соладиган асосий қатьий меъёрий хужжат ҳисобланади.

1.2. Қоидалар муассасанинг касаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқланган кундан бошлаб кучга киради ва муассасада қўлланилади.

1.3. Қоидаларга риоя қилиш иш берувчилар ва ходимлар учун мажбурий ҳисобланади, уни бажармаслик қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

1.4. Иш берувчининг асосий мажбуриятлари.

1.4.1. Ходимларнинг меҳнатини ташкил этиш.

1.4.2. Қонун хужжатлари ва бошқа меъёрий хужжатларда, меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шарт- шароитларини яратиш;

1.4.3. Ходимга у бажарган иш учун муассасада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига мувофиқ уз вақтида ва тўлиқ ҳажмда ҳак тўлаш.

1.4.4. Меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш шарт-шароитларини таъминлаш.

1.4.5. Қонунчиликка жамоа ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар томонидан дам олиш ҳуқуқини амалга оширишни, уларга кафолат ва бадал тўловлари тўланишини таъминлаш.

1.4.6. Меҳнат мажбуриятларни бажарилиши муносабати билан унга етказилган зарар учун ходимга ҳақ тўлаш.

1.4.7. Ходимларнинг ваколатли органлари ҳисобланган касаба уюшма қўмитаси хуқуқларига риоя қилиш, улариинг фаолиятига кўмаклашиш, меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича музокаралар олиб бориш;

1.4.8. Меҳнат Кодексига мувофиқ жамоа шартномаларини тузиш.

1.5. Ходимнинг мажбуриятлари:

1.5.1.Ўзининг хизмат вазифаларини виждонан бажариш;

1.5.2.Меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонунга мувофиқ келадиган фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида ҳамда аниқ бажариш;

1.5.3. Меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидаларга риоя қилиш;

1.5.4.Муассасанинг мол-мулкига авайлаб муносабатда бўлиш;

1.5.5. Меҳнат жамоасининг аъзолари, ўқитувчи, ўқувчи ва иш жараёнида алоқа қиладиган бошқа шахслар ота-оналар билан хушфеъл муносабатда бўлиш.

II. Меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартиш ва бекор қилиш тартиби.

2.1. Ишга қабул қилиш, иш берувчига тўғридан-тўғри мурожаат қилиш ёки бандлик бўйича шаҳар марказининг бепул воситалари орқали амалга оширилади.

2.2. Ишга кириш хукуқидан 16 ёшга тўлган шахслар фойдаланадилар.

Ушбу модда касб-ҳунар коллежлари ҳамда академик лицейларни тамомлаганларга таалуқли.

2.3. Ишга қабул қилинаётганда ишга кирувчи қуйидаги хужжатларни тақдим этиши шарт:

2.3.1. Паспорт(ёки унинг ўрнини босувчи ҳужжат), 16 ёшга етмаган шасхлар эса туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва яшаш жойидан маълумотнома.

Чет эл фуқаролари, паспортдан ташқари Ўзбекистон Республикасида яшаш гувоҳномасини тақдим этишлари шарт. Фуқаролиги бўлмаган шасхлар эса фуқаролиги йўқ шахснинг гувоҳномаси ва Ўзбекистон Республикасида яшаш учун гувоҳномасини тақдим этадилар;

2.3.2. Ишга биринчи марта кираётган шахслардан бошқалар меҳнат дафтарчасини тақдим этадилар.

Ўриндошлик йўли билан ишга кираётган шахс меҳнат дафтарчасининг ўрнини асосий иш жойидан маълумотнома тақдим этиши керак;

2.3.3. Ҳарбий билет харбий хизматчилар учун ёки уларга берилган вақтинчалик гувоҳнома (армияга чақирувчилар учун);

2.3.4.Бажариш учун қонунчиликка мувофиқ фақат махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга бўлган шахсларгина қўйилиши мумкин бўлган ишга кириш пайтида маълумот тўғрисида Давлат намунасидан хужжат;

2.3.5.14 ёшдан 16 ёшгача бўлган шахс ишга кираётганида ота-онасидан бирининг (ёки унинг ўрнини босувчи шасхнинг) ёзма розилиги.

Иш берувчи ишга кираётган шахсдан бошқа ҳужжатларни талаб қилишга хақли эмас.

2.4. Қуйидаги холларда ишга қабул қилинишга йўл қўйилмайди:

2.4.1. Мазкур қоидаларнинг 2.3-бандида кўрсатилган ҳужжатларни тақдим қилмаган шахслар;

2.4.2. 14 ёшга тўлмаган шахслар;

2.4.3. Тиббий кўрикдан ўтиш қонунчиликда кўзда тутилган ҳолларда тиббий кўрикдан ўтмаган, шунингдек, тиббий ҳулосага мувофиқ мазкур ишни бажаришга соғлигининг ҳолати йўл қўймайдиган ходимлар;

2.4.4. Суд хукмига кўра муайян лавозимни эгаллаш ёки унинг бажариши тақиқланган ишда муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинган шасхлар;

2.4.5. Агар уларнинг иши бевосита бўйсиниш ёки бирининг иккинчиси назорати

остида бўлиш билан боғлиқ бўлса, ўзаро яқин қариндош бўлган шахслар (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғиллар, қизлар, эр-хотинлар, шунингдек, эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва фарзандлари) (мазкур талаб фақат Давлат муассасалри учун кўлланилади);

2.4.6. Қонунчиликка кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

2.5. Ишга кирувчининг ишга қабул килиш тўғрисидаги мурожаати махсус ҳисоб дафтарида рўйхатга олиниши, рақамланиши, тикилиши ва муассасанинг муҳри билан тасдиқланиши керак, у кадрлар спорт мактабида да, девонхонада, раҳбарнинг қабулхонасида, иш берувчи томонидан белгиланган бошқа жойда сақланади.

2.6. Меҳнат шартномаси томонларининг келишувлар бўйича музокараларида қуйидаги ҳолатлар белгилаб олинади:

- иш жойи;
- ишга кирувчининг меҳнат мажбуриятлари, у ишлайдиган ихтисослик, малака, лавозими;
- меҳнатга ҳақ тўлашнинг миқдори ва шартлари;
- меҳнат шартномасини муайян муддатга тузиш вақтида унинг амал қилиш муддати (5 йилгача ўқитувчилар, техник ходимлар-номуайян);
- ишни бошлаш куни;
- ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш пайтида ҳар кунги ишнинг давомийлиги;
- меҳнат таътили.

2.7.Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, у номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.

2.8.Фақат қуйидаги ҳолларда муддатли меҳнат шартномалари тузилиши мумкин:

- таклиф қилинаётган иш муддатли характерда бўлмаса;
- ишни бажариш шартлари айни муддатли меҳнат шартномаси тузишни талаб килса;
- ходим ана шундай шартнома тузишдан манфаатдор бўлса.

2.9. Ишга қабул қилинаётган ходим билан меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган, камида 2 нусхада ёзма шаклда тузилади ва томонларнинг имзолари билан тасдиқланади раҳбар ўз мухри билан тасдиқлайди.

Ходимнинг талабига кўра меҳнат шартномаси у билган тилда тузилади ва Давлат тилида тузилган шартнома нусхаси билан бир хил юридик кучга эга бўлади.

2.10. Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси уни томонлар имзолаган пайтдан бошлаб кучга киради.

2.11. Меҳнат шартномаси тузилганидан кейин иш берувчи шартномасини мазмунига аниқ мувофиқликда ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқаради ва ходимга имзо қўйдирилган ҳолда ундан хабардор қилади.

2.12. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ишга қабул қилишдан бош тортишга ҳақли эмас:

- иш берувчининг ўзи томонидан ишга қабул қилинган шахсларни;
- ногиронларни, 18 ёшдан ёш бўлган шахсларни ва Давлат ҳокимияти органи томонидан муассасага белгиланган энг кам миқдордаги иш ўринлари ҳисобига ишга маҳаллий меҳнат органлари юборган шахсларни;
- ҳомиладор аёлларни ва 3 ёшдаги болалари бўлган аёлларни.

2.13. Ходим иш берувчидан ишга қабул қилиш рад этилганлигининг сабабларини ёзма равишда асослаб беришни талаб қилишга хақлидир.

2.14. Ишга қабул қилиш пайтида меҳнат шартномасида дастлабки синов

тўғрисидагишарт тасдиқланиши мумкин. Дастлабки синов муддати 3 ойдан ошмайди. Агартомонлар тарафидан белгиланган синов муддати тугагунига қадар томонларнинг биронтасимеҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги баёнот бермаса, шартномасининг амал қилиши давом этади.

Қуйидагиларга нисбатан синов муддатли белгилашга йўл кўйилмайди:

- ҳомиладор аёллар, 3 ёшгача боласи бор аёлларга;
- 12 ёшга тўлмаган 4 нафар ҳамда 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор аёлларга;
- меҳнат органи томонидан юборилган шахсларга;
- 6 ойгача меҳнат шартномаси тузилган шахсларга;
- бошқа ишга ўтказилаётган ходимларга.

2.15. Ишга биринчи марта тушган ва муассасада 5 кундан ортиқ ишлаган шахсларга иш берувчи меҳнат дафтарчаларини юритиши шарт, ўриндошлар бундан мустасно.

Кадрлар спорт мактабиининг ходимлари 7 кундан кечиктирмай ходимнинг меҳнат дафтарчасига тегишли ёзувни киритишлари ва шахсий варақа, Т-2 шаклидаги ўзгаришларни меҳнат дафтарчасидаги ёзув билан аниқ мувофиқлигини ходимга таништиришлари шарт.

2.16. Қуйидаги ҳолларда ва тартибда иш берувчининг ёки ходимнинг талабига кўра меҳнат шартларини ўзгартиришга йўл кўйилади:

- иш берувчи, агар меҳнат шартларини сақланиши имкони бўлмаса;
- ходимлар сонини ўзгартиришга олиб келган ишлар ҳажмини қисқартирилишидаги ўзгаришлар белгиланган бўлса;

Меҳнат шартларини кейинги ўзгаришлари тўғрисида ходим камида 2 ой олдин ёзма равишда, тилхат берган ҳолда огоҳлантирилиши керак. Бу муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

2.17. Ходим қонунчиликда кўзда тутилган ҳолларда меҳнат шартларини ўзгартиришни ёзма равишда талаб қилишга хақлидир.

2.18. Иш берувчи ходимнинг фақат унинг розилиги билан бошқа доимий ёки вақтинчалик ишга ўтказиши мумкин.

2.19. Томонларнинг келишувига биноан ишга қабул қилиш пайтида ҳам ундан кейин ҳам ходим томонидан асосий иш бўйича вазифалардан ташқари касбларни ўриндошлик асосида олиб бориш тартибида қўшимча мажбуриятларни бажарилиши келишиб олиниши мумкин. Касбларни ўриндошлик асосида олиб бориш ва уни бекор қилиш меҳнат шартномасида акс эттирилади ва буйруқ билан расмийлаштирилади.

2.20. Ходим меҳнат шартномасини исталган вақтда бекор қилишга хақлидир.

2.19. Ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳусусидаги ариза билан ходим 2 ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантиришга мажбурдир.

2.20. Ходимнинг берган аризаси рўйхатга олиниши шарт (99-модда).

2.21. Қонун билан белгиланган огоҳлантириш муддати ходим билан муассаса раҳбари ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилиши мумкин, бу эса ходимнинг аризасида меҳнат шартномаси бекор қилишнинг аниқ санасини кўрсатган ва меҳнат шартномаси бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахснинг тегишли руҳсати кўринишида акс эттирилиши керак.

2.22. Огоҳлантириш муддати мобайнида меҳнат шартномасининг шартларини томонлар одатдаги тартибда бажаришда давом этадилар. Ходимнинг огоҳлантириш муддати ичида аризани қайтариб олиш ҳуқуқи сақланади.

2.23. Иш берувчининг ташаббусига кўра куйидаги ҳодимлар меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди:

- хомиладор аёллар ва 3 ёшгача болали аёллар;

- 12 ёшга тўлмаган 4 нафар ҳамда 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор аёллар.

2.24. Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг, шунингдек давлат грантлари бўйича таълим олган олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кирган битирувчилари билан меҳнат шартномаси у тузилган кундан эътиборан уч йиллик муддат ўтгунига қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинганида иш берувчи бу ҳақда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилиши шарт.

2.25. Иш берувчи ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ниятида ёзма равишда қуйидаги муддатларда огоҳлантирилиши шарт (102-модда):

- технологияни ўзгариши иш ҳажмларини қисқартилиши ходимлар сони ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор килинаётганда камида 2 ой олдин;

- ходимнинг малакасини етарли эмаслиги ёки соғлигининг ёмонлашгани оқибатида бажараётган ишига мувофиқ келмаслиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинаётганда камида 2 ҳафта олдин.

2.26. Ходимнинг айбли харакатлари оқибатида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳолатида иш берувчи камида 3 кун олдин ходимни меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши тўғрисида хабардор қилиши шарт.

2.27. Иш берувчи ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлар қилган тақдирда у билан меҳнат шартномасини қуйидаги асослар бўйича бекор қилишга ҳақлидир (100-модда):

- ходимнинг ўзининг меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда "бузиб” келганлиги учун;
- ходимнинг ўзининг меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун.

2.28. Бир марта бузганлик учун меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин бўлган қўпол бузишларга қуйидагилар киради:

- ижро интизомини бузиш (Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонлари, Фармойишлари Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг Қарорлари, юқори орган ҳокимлик ва иш берувчининг қарорларида қўйилган вазифаларини амалга оширишни таъминламаганлик);

- ишда узрсиз сабаблар билан 3 соат мобайнида бўлмаслик;

- ишга алкоголлик ичимликлар, гиёҳвандлик воситаларини истеъмол қилиб келиш, буни гувоҳларнинг кўрсатмалари ва тиббий ҳулоса тасдиқланган бўлса;

- ходимлар ота-оналарнинг шахсига тегадиган ҳақоратлаш ва бошқа ҳаракатлар;

- иш жойида муассасанинг мол-мулкини ўғирлашни содир этиш(уни гувоҳлар тасдиқласа);

- вазифаларини бажараётган ходимнинг мазкур ишда ишлашни давом эттириш мумкин бўлмаган ғайриахлоқий иш харакатини содир этиши;

- муассаса ходимларининг, шу жумладан, тартиббузарнинг ҳам ҳаёти ёки соғлигига хавф туғдирадиган тарзда хафвсизлик техникасини, ишлаб чиқариш технологиясини қўпол равишда бузиш;

- ходим томонидан меҳнат мажбуриятлари бузилиб, Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 10 баробар ҳажмида моддий зарар етказилиши;

- бевосита пул ёки товар бойликларига хизмат кўрсатадиган ходим томонидан айбли хатти-ҳаракатлар содир этилиши, агар бу ҳолат иш берувчи томонидан унга нисбатан ишончнинг йўқолишига асос бўлиши;

- муассаса ҳужжатларини қалбаки расмийлаштириш ҳолатлари аниқланса.

2.29. Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда ҳам бекор қилиниши мумкин.

-ходим харбий ёки муқобил хизматга чақирилганда;

-илгари шу ишни бажарган ходим ишга қайтатиклангандa;

-ходим илгари ишини давом эттиришга имкон бермайдиган жазога ҳукм қилинган, суд ҳукми қонуний кучга кирганда, шунингдек, суднинг қарорига кўра ходим ихтисослаштирилган даволаш профилактика муасасасасига юборилганда;

-ишга қабул қилишнинг белгиланган коидалари бузилганда;

-ходим вафот этганда;

-агар ишни давом эттириш, уларнинг соғлигига хавф солса.

2.30. Меҳнат шартномаси бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда Меҳнат Кодексининг тегишли банди ва моддасини ҳавола қилган ҳолда асос кўрсатилади.

III. Меҳнат интизомини таъминлаш ва жавобгарлик.

3.1. Муассасада меҳнат интизоми меҳнат тўғрисидаги Қонунлар, Жамоа шартномаси шартлари, ушбу Қоидалар, меҳнат муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси, ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларига риоя қилишни ўз ичига олади.

3.2. Меҳнат мажбуриятларини тегишли равишда бажариш, меҳнатда юқори натижаларга эришиш, муассасада узоқ муддат наъмунали ишлаш ва ишдаги ютуқлари учун ходимларга нисбатан қуйидаги рағбатлантиришлар кўлланилади:

-миннатдорчилик, ташаккурнома;

-пул мукофотлари билан тақдирлаш;

-қимматбаҳо совғалар билан мукофотлаш;

-жамият ва Давлат олдида алоҳида хизматлари учун Ўзбекистон Республикасининг Қонуни, "Кадрлар тайёрлаш миллий дастури" ни амалга ошириш, илғор педагогик технологияларни ҳаётга тадбик этишдаги ютуқлари учун касбий, "Ўзбекистонда хизмат кўрсатган ўқитувчи", "Ўзбекистон халқ ўқитувчиси" каби унвонларга ва қонунчиликда белгиланган тартибда давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

3.3. Меҳнат интизомини бузганлик учун иш берувчи ходимга нисбатан қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга хақлидир (181-182 моддалар) Булар:

- хайфсан;

- ўртача ойлик иш ҳақининг 30 % дан 50 % гача ҳажмида жарима;

- меҳнат шартномасини бекор қилиш

3.4.Жазо чораси қўлланишига қараб ходимга йўл қўйилган қонунбузарлик сабаблари ва ҳолатини ёзма равишда тушунтириш имконияти берилади. Тушунтириш хати беришдан бош тортганга нисбатан чора кўришга тўсқинлик қилмайди. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши далолатнома билан расмийлаштирилади.

3.5.Иш берувчи ҳар бир ҳаракат учун интизомий жазонинг фақат биттасини қўллашга ҳақлидир.

3.6.Интизомий жазонинг амал қилиш муддати -1 йил.

3.7.Интизомий жазо устидан ходим касаба уюшма кўмитаси ва судга шикоят қилиши мумкин.

3.8.Иш берувчига ходим бевосита тўғридан-тўғри зарар етказган ҳолда интизомий жазо кўллашдан қатьий назар, ходим, бундан ташқари қонунчиликда белгиланган тартибда моддий жавобгарликка ҳам тортилиши мумкин.

3.9.Меҳнат интизомини бузганлиги учун ходимга нисбатан, интизомий

жавобгарликдан ташқари, хужжатлар билан таъсир кўрсатишнинг бошқа чоралари ҳам қўлланиши мумкин (мукофотдан кисман ёки тўлиқ маҳрум қилиш).

3.10. Муассасанинг мансабдор шахслари меҳнат тўғрисидаги қонунчилигини бузганлиги учун қонунга биноан кўзда тутилган ҳолларда жавобгарликка тортиладилар. Бундай жавобгарликлар қуйидаги ҳолларда юзага келади:

- меҳнат шартномасининг ғайри қонуний эканлигини билиб туриб бекор қилиш ёки тиклаш тўғрисидаги касаба уюшма қўмитаси ва суд қарорини бажармаслик, шунингдек, хомиладорлиги ёки болага караши кераклигини важ қилиб аёлларни ишга қабул қилишдан билиб туриб ғайриқонуний тарзда бош тортиш;
- ишга қабул қилишнинг белгиланган тартибни бузиш;
- муқобил ҳарбий хизматчиларни ҳарбий хизматга мажбуриятлари билан боғлиқ ҳужжатларисиз ёки ҳукуқи бўлмаган хужжатлар билан қабул қилиш;
- қонуний кучга кирган суд ҳукми билан муайян лавозимларни эгаллаш таъқиқланган шахсларни қабул қилиш;
- ёнғинга қарши қоидалар, хавфсизлик техникаси, ишлаб чиқариш санитарияси ёки ходимга зарар келтиришга сабаб бўлган бошқа меҳнат қоидаларни бузиш.

IV. Иш вақти ва дам олиш вақти

4.1. Ходим ушбу қоидаларга, навбатчилик жадвалларига ва меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўзининг меҳнат мажбуриятларини бажариш учун керак бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

4.2. спорт мактабида да ҳар кунги иш вақти 8 соатни ташкил этадиган беш кунлик иш ҳафтаси билан белгиланади.

Барча ходимлар учун ушбу Қоидаларнинг 4.8 бандида кўрсатилган ҳар ҳафталик дам олиш вақти икки дам олиш кунини (шанба ва якшанба) ташкил этади. Барча ходимлар учун умумий дам олиш куни якшанба ҳисобланади.

4.3. Муассасанинг қуйидаги ходимлари учун иш вақтининг қискартирилган муддати белгиланади:

- 16 ёшгача бўлган шахсларга - ҳафтада 24 соат;
- 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган шахсларга - ҳафтада 36 соат;
- 1-2 гуруҳ ногироиларига - ҳафтада 36 соат.

4.4. Ҳар кунги ишнинг давомийлиги вақти қуйидаги ҳолларда 1 соатга кисқартирилади:

- байрам(ишламайдиган) кунлари арафасида;
- тунги вақтда ишларни бажарганда(соат 22.00 дан то 6.00 гача бўлган вақт тунги вақт ҳисобланади).

4.4.1. Ҳар кунги ишнинг бошланиши ва тугаши ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти куйидагича белгиланади:

Ходимлар	Иш вақтининг бошланиши	Тушлик танаффус	Иш вақтининг тугаши
Барча ходим учун	08:00 да	12:00 – 13:00 да	17:00 да

4.5. Иш шароитларига кўра тушлик учун танаффус вақтини белгилаш мумкин бўлмаган ходимларга овқатланиш учун иш вақтида камида 30 минут берилади. Бундай

ишлар рўйхати, овқатланишнинг бошланиш ва тугаш вақти ҳамда жойини иш берувчи касаба уюшма кўмитаси билан келишган ҳолда тасдиқлайдиган навбатчилик жадвалига биноан белгиланади.

4.6. Навбат билан ишлайдиган бўлинмаларда иш навбатининг вақти, уларнинг навбатланиш тартиби, тушки танаффус вақти ёки овқатланиш вақти, дам олиш кунларини бериш муассаса раҳбари касаба уюшма қўмитаси билан келишган ҳолда тасдиклаган навбатчилик жадвалига кўра белгиланади.

Навбатчилик жадвалига биноан ҳар бир ходимга белгиланган иш вақтининг давомийлиги тегишли давр учун иш вақтининг бир меъёрли давомийлигидан ошиб кетмаслиги керак.

Навбатчилик жадвали билан манфаатдор ходимлар у кучга киришига қадар етти кундан кечиктирмай тилхат бериб танишишлари керак.

4.7. Ҳар кунги иш вақти(навбат)дан ортиқча белгиланган иш ходим учун иш кунидан ташқари меҳнат вақти ҳисобланади.

Иш кунидан ташқари ишлашнинг вақти 2 кунда ҳар бир ходим учун 4 соатдан(зарарли ва оғир меҳнат шароитларида ишлашда-кунига 2 соатдан ва бир йилда 120 соатдан ошмаслиги керак). Иш вақтидан ташқари ишлашга қуйидагиларга рухсат берилмайди: иш навбатининг вақти 12 соатни ташкил этадиган ходимлар; 18 ёшгача бўлган ходимлар;

4.8.Ходимларнинг айрим тоифаларини дам олиш ва байрам(ишламайдиган) кунларидан ишга жалб этишга фақат фавқулодда ҳолларда иш берувчининг ёзма фармойиши билан жамоа шартномасининг 5.3. бандида кўзда тутилган асосда ва тартибда йўл қўйилади.

4.9.18 ёшгача бўлган шахсларни тунги ишларга жалб этиш таъқиқланади. Ногиронлар, хомиладор аёллар ва 14 ёшгача болалари бўлган аёллар кўрсатилган ишларга фақат уларнинг розилиги билан жалб этилиши мумкин.

4.10.Иш вақтидан ташқари, дам олиш ва байрам(ишламайдиган) кунларидаги меҳнатга ҳақ тўлаш ва бадал жамоа шартномасининг 5.3. бандига мувофиқ амалга оширилади.

4.11.Барча ходимларга, шу жумладан, ўриндошларга ҳам иш жойи ҳамда ўртача иш ҳақини сақлаб қолган ҳолда ҳар йилги меҳнат таътиллари берилади.

4.12.Ҳар йилги таътиллар(асосий ва қўшимча) вақти, уларга ҳақ тўлаш ва ҳисоблаш тартиби, шунингдек, таътил олишга ҳуқук бериладиган иш стажини ҳисоблаш қонунчиликда кўзда тутилган тартибда амалга оширилади (жамоа шартномасининг банди).

4.13.Ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган холда таътил берилиши мумкин, унинг қанча давом этиши томонларнинг келишуви билан белгиланади.

Иш берувчи кўрсатилган таътилни ходимнинг илтимосига кўра ЖШ нинг 4.6. бандида кўзда тутилган холларда ва муддатда беришга мажбур.

4.14. Ҳар йилги асосий таътил куйидагича берилади:

- ишлаган биринчи йил учун - олти ой ишлагандан кейин;

-иккинчи ва кейинги йиллардаги иш учун - таътиллар жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида.

4.15. Таътил хар йили у бериладиган иш йили тугашига қадар бўлиши керак. Таътил ходимнинг ёзма аризасига кўра қисмларга бўлиниши мумкин. Таътил қисмлардан бири камида 15 иш кунини ташкил этиши керак.

Фақат ходимнинг розилиги билан таътилдан чақириб олиш мумкин. Таътилнинг фойдаланилмаган қисми жорий йилда берилади ёки кейинги йилга кўчирилади.

4.16. Ходимнинг хоҳишига қараб иш вақтида энг кам муддатидан(15 кунидан) ортиқча йиллик таътил учун пул бадали туланади.

Ижтимоий таътилларнинг барча турларидан, албатта, фойдаланиши керак, уларни пул бадали билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

4.17. Ҳар йилги таътилларни беришдаги рағбатлар календарь йили бошланишига қадар муассаса раҳбари касаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқлайдиган жадвалга биноан белгиланади. Ана шу тартибда жадвал ярим йил тугаганидан кейин ишга янги қабул қилинган ходимларни ҳисобга олиб тўлдирилади.

Ходим таътилни бериш вақти тўғрисида унинг бошланишидан кўпи билан 15 кун олдин хабардор қилиниши керак.

4.18. Таътил учун ҳақ таътил бошланадиган кундан олдинги кунда тўланиши керак.

Ходимнинг аризасига кўра таътил бошқа муддатга кўчирилиши мумкин, агар бу ҳақда ўз вақтида хабардор қилинган ёки унга таътил бошланишига қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса.

V. Меҳнат шартномаси томонлар ўртасидаги ихтилофларни ҳал этиш.

5.1.Ҳар бир ходим қонунчиликларда, мазкур Қоидаларда, муассасанинг бошка ҳужжатларда ва меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан, судда ҳимоя қилиш, шунингдек, касаба уюшмалари ва бошқа ваколатлари органларида малакали юридик ёрдам олиш ҳуқуқига эгадир.

5.2.Ўзининг ҳуқуқларини бузилган деб ҳисобловчи ходим мустақил равишда ёки касаба уюшмаси кўмитаси орқали иш берувчига оғзаки ёки ёзма шаклда мурожаат қилишга ҳақлидир. Ходимнинг мурожаати мазкур Қоидаларининг 2.5-бандида кўзда тутилган тартибда рўйхатга олиниши керак.

5.3. Ёзма жавоб ходимга унинг мурожаати моҳиятига кўра бевосита кўриб чиқилганидан кейин юборилади.

Меҳнат шароитларини ўзгартириш тўғрисидаги мурожаати жавоб ходимга бундай ўзгаришга бўлган хуқуқ қонунда кўзда тутилгандай уч кундан кечиктирмай жўнатилиши керак.

Ходим билан иш берувчи ўртасида кўрсатилган холдаги ихтилоф пайтида ёки иш берувчининг жавобидан қониқмаганда ходим ўзининг танлашига кўра меҳнат интизомини ҳал этиш учун меҳнат низолари бўйича комиссияга(бундан кейин-МНК) ёки бевосита судга, шунингдек, ваколатига муассаса ходимларини ҳимоя қилиш кирадиган касаба уюшма комиссиясига мурожаат қилишга хақлидир.

5.4. Ходим томонидан берилган ариза МНК да рўйхатга олинади ва ариза берган ходим иштирокида у берилган кундан бошлаб 30 кундан кечиктирмай кўриб чиқилади. Ходимнинг аризасини кўриб чиқишда иштирок этмаслигига фақат унинг ёзма аризасига кўра йўл қўйилади. Комиссиянинг мажлисига ходим узрли сабабларсиз келмаган такдирда мазкур аризани кўриб чиқмаслик тўғрисида қарор қабул килиниши мумкин, бу эса ходимнинг қайтадан ариза топшириш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

5.5. Меҳнат низолари комиссияси қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи МНК нинг кўчирма нусхасини олгандан кейин 10 кун ичида судга мурожаат қилиши мумкин.

5.6. Ходим судга ёки меҳнат низолари бўйича комиссияга қуйидаги муддатларда мурожаат қилишга ҳақлидир:

- ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича ходимга у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхаси топширилган кундан бошлаб кўпи билан бир ой ичида;

- бошқа низолар бўйича-ходим ўз ҳуқуқининг бузилгани тўғрисида билган ёки билиш керак бўлган кундан бошлаб 3 ойдан кечиктирмай;

- ходимнинг соғлигига етказилган зарарни тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича судга мурожаат қилиш муддати белгиланмайди.

- мазкур бандда кўрсатилган муддатларни узрли сабаблар билан ўтказиб юборилган тақдирда улар суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан тикланиши мумкин.

Меҳнат жамоаси умумий йиғилиши (конференцияси)нинг 2022 йил “ 24 ”апрелдаги 2-сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига
3-илова

Муассаса ходимларига йиллик қўшимча таътил бериладиган раҳбар ва мутахассис кадрлар лавозимлари рўйхати.

№	Лавозимлар категориялари	Асосий таътил муддатлари	Қўшимча таътил муддатлари	Жами таътил муддатлари
1.	Маъмурий-бошқарув ходимлари	15	9	24
2.	Ўқув-ёрдамчи ходимлар	15	9	24
3.	Техник ходимлар	15	3	18
4.	Хизмат кўрсатувчи ходимлар	15	3	18
5.	ўқитувчилар	48	0	48

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги “Меҳнат бозорида меҳнат муносабатларини тартибга солишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 743-сонли қарорининг 1-иловасига асосан йиллик устама ва йиллик қўшимча таътиллар берилади. Шунингдек, тизимдаги ташкилотларда банд бўлган хизматчиларнинг кенг тарқалган лавозимлар ходимлари айрим тоифалари меҳнатига ҳақ тўлашда мазкур қарорнинг 4-иловасида келтирилган ягона тариф сеткаси бўйича разрядлар инобатга олинади.

Меҳнат жамоаси умумий йиғилиши (конференцияси)нинг 2022 йил “ 24 ”апрелдаги 2-сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига
4-илова

Ходимларни мукофотлаш **Муассасанинг** мукофотлаш тўғрисидаги Низомига асосан амалга оширилади

Мукофотлаш ва рағбатлантириш Низоми

1. Ходимларининг меҳнатларини ва меҳнатга бўлган муносабатларини моддий рағбатлантириш учун алоҳидамоддий рағбатлантириш фонди ташкил этилади.

2. Ташкилот фаолиятидаги ўсиш, чорак ва йилнинг муваффақиятли якунланиши, миллий ва касб байрамлари муносабати билан барча ходимлар, шунингдек, меҳнатдаги юқори кўрсаткичлари, давлат ва жамият олдидаги хизматлари учун айрим ходимлар махсус буйруқ асосида мукофотланиши мумкин (8 март – Халқаро хотин – қизлар куни, 21 март – Наврўз байрами, 9 май – Хотира ва қадрлаш куни, 1 сентябрь – Ўзбекистон Республикасининг миллий байрами –Мустақиллик куни , 1 октябь – Ўқитувчи ва мураббийлар куни, 8 декабрь – Ўзбекистон Республикаси Конституцияси куни, Рамазон ва Қурбон ҳайит байрами).

3. Агар мукофотлаш жорий мукофотлаш бўлса (бюджетда ҳар бир ходим учун муайян маблағ йўналтирилган бўлса) мукофотлашнинг шартлари, миқдори ва манбаи штатдаги барча ходимлар учун қўлланилади ва у бир йилда ҳар бир ходим учун лавозим маошининг тўрт бараваридан кам бўлмаслиги керак.

4. Мукофотлар ҳар бир ходимнинг ишдаги ташаббуси ва фаоллиги, бўлинманинг умумий натижаларида шахсий ҳиссаси инобатга олинган ҳолда амалда ишланган вақт учун берилади.

Мукофот бериш учун амалда ишланган вақтга қуйидагилар киради:

- меҳнат мажбуриятларини бажариш вақти;
- хизмат сафарида бўлиш вақти;
- давлат ва жамоат ишларини бажариш вақти;
- амалдаги қонунчиликда белгиланган бошқа ҳоллар.

Мукофотлар қуйидаги даврлар учун берилмайди:

- ходимнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик кунларига;
- ходимнинг йиллик меҳнат таътили вақтига;
- ходимнинг иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътили вақтига;
- ходиманинг ҳомиладорлик, туғиш ва болани парваришлаш учун бериладиган таътил вақтига;
- ўқув таътили вақтига.

5. Тўлиқ чорак ишламаган ва узрли сабабларга кўра (ҳақиқий ҳарбий хизматга чақирилиши, юқори орган буйруғига асосан бошқа ишга ўтиши, штатлар бирлиги қисқариши, ОЎЮга ўқишга кириши ва б.) ишдан бўшаган ходимларга мукофот ишлаган вақтига мос равишда берилади.

Чорак тугамасдан ишдан бўшаб кетган ходимларга мукофотлар алоҳида буйруқ асосида берилиши мумкин.

6. Жорий мукофот ходимларнинг тариф бирлиги бўйича ойлик маошига қўшилади.

7. Ишга янгидан келган ходим учун мукофот миқдори бевосита бўлим ёки бўлинма раҳбари томонидан аниқланиб, раҳбарга билдиришнома шаклида киритилади.

6. Мукофотлаш масаласи тегишли буйруқ асосида ҳал этилади.

Иш фаолияти давомида интизомий жазога тортилган ва ижроия интизомини бузган ходимлар тўлиқ ёки қисман мукофотдан маҳрум қилиниши мумкин.

8. Ушбу тартибга асосан берилган жорий мукофотлар меҳнат таътили учун ҳақ тўлаш, фойдаланилмаган меҳнат таътили учун компенсация тўлаш, ваҳтинчалик меҳнатга лаёқатсизликка моддий ёрдам тўлаш, нафақа миқдорини ҳисоблаш ва бошқа ўртача ойлик маоши ҳисобланган ҳолларда инобатга олинади.

9. Меҳнат мажбуриятларини тегишли равишда бажариш, меҳнатда юқори натижаларга эришиш, ташкилотда узоқ муддат намунали ишлаш ва ишдаги бошқа ютуқлари учун ташкилот ходимларига нисбатан қуйидаги рағбатлантиришлар қўлланилади:

- миннатдорчилик;
- пул мукофоти билан тақдирлаш;
- қимматбаҳо совға билан тақдирлаш.

10. Тақдирлашлар мазкур ходим ишлаётган таркибий бўлинма раҳбарининг ёки меҳнат жамоасининг илтимосномасига кўра буйруққа асосан эълон қилинади.

11. Ходимлар меҳнат соҳасидаги ютуқлари, давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этиладилар.

12. Иш ҳақи, меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар (мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва бошқа) рағбатлантириш турларига кирмайди.

13. Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди.

***

Қўшимча устама ҳақ тўлаш ва моддий рағбатлантириш тўғрисидаги қоидалар

1. Ишга бўлган муносабати, меҳнатдаги иштирокини ҳисобга олиб, ходимларга давлат хизматчиси сифатида ҳар ойда мансаб ойлик иш ҳақининг 50 фоизидан 10 фоизигача қўшимча устама ҳақи белгиланади.

2. Қўшимча ҳақнинг барча турлари аниқ миқдори, амал қилиш муддати ва бошқа шартлари буйруқ билан белгиланади. Қўшимча ҳақларнинг бошқа моддий рағбатлантириш билан биргаликдаги йиғиндиси ходим ойлик маошининг 100 фоизидан ошмаслиги керак.

Меҳнат жамоаси умумий йиғилиши (конференцияси)нинг 2022 йил “ 24 ”апрелдаги 2-сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига
5-илова

Моддий ёрдам ажратиш ва ижтимоий имтиёзлар ҳамда кафолатлар тўғрисидаги қоидалар

1. Ходимларнинг навбатдаги таътилга чиқиши вақтида соғлигини тиклаши, даволаниши ва яхши дам олиши учун моддий шарт-шароит яратиш мақсадида энг кам иш ҳақининг ўн беш баробаригача миқдорда моддий ёрдам ажратилиши мумкин.

2. Қуйидаги ҳолларда ва миқдорда ходим ёки тегишли шахснинг аризасига биноан иш берувчи томонидан қўшимча моддий ёрдам кўрсатилади:

- ходимнинг вафоти муносабати билан унинг оиласига – Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг уч беш баробаригача миқдорида;
- ходимнинг узоқ муддатли касаллиги муносабати билан – Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг беш баробаригача миқдорида;
- ходимнинг яқин қариндоши (отаси, онаси, турмуш ўртоғи, фарзанди)нинг вафоти муносабати билан – Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг уч баробаригача миқдорида;
- ходим билан фавқулодда ҳолатлар (ёнғин, сув тошқини, ер силкиниши, ўғрилик, террористик акт ва б.) юз берганда – Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг беш баробаригача миқдорида;
- ходимнинг жарроҳлик операцияси даврида дори-дармонлар харажатларини қисман қоплаш – Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг беш баробаригача миқдорида;
- ходимнинг оиласида фарзанд туғилиши муносабати билан - Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг бир баробаригача миқдорида;
- юбилей санаси ва никоҳдан ўтиши муносабати билан – Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг беш баробаригача миқдорида (иш берувчининг моддий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда).

3. Юқорида кўзда тутилмаган ҳолларда ходимнинг аризасига биноан иш берувчининг моддий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда тегишли буйруқ асосида моддий ёрдам кўрсатилади.

4. Иш берувчи иқтисод қилинган маблағлар ва бошқа манбалар ҳисобидан болаларнинг соғломлаштириш лагерларига йўлланмалар олиш учун унинг қийматининг 50 фоизигача, ходимлар болалари учун янги йил томошаларига чипталар олиш учун унинг қийматининг 100 фоизигача пул маблағи ажратади.

5. Қуйидаги ҳолларда ходимга иш жойи, лавозими ва ўртача иш ҳақи сақланиши кафолатланади:

- ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, ҳарбий бурчини бажариш ва б.) учун ишдан озод этилганда;
- ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатларни (авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш, инсон ҳаётини сақлаб ҳолиш, қон топшириш ва бошқалар) амалга ошираётганда.

Юқоридаги ҳоллар бўйича кафолатли тўловларни амалга ошириш тартиби ва молиявий манбалари Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланади.

Ходим иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажарганда худди шундай кафолатли тўловлар иш берувчи ҳисобидан амалга оширилади.

6. Меҳнат шартномаси бекор қилинган қуйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

иш берувчининг ташаббуси билан (технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги (МКнинг 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди) сабабли; ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқлиги сабабли (МКнинг 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди), ходим ўзининг меҳнат вазифаларини бажармаганлиги сабабли шартноманинг бекор қилиниши бундан мустасно;

тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган, ушбу Кодекснинг 106-моддаси 1 ва 2-бандларида назарда тутилган ҳолатларга биноан. Меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 106-моддаси 4-бандига биноан бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади, ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар ходимнинг айби билан бузилган ҳоллар (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият тури билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ҳоказо) бундан мустасно;

ходим янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (89-модданинг тўртинчи қисми).

Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида этиб белгиланди.

7. Агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича (100-модда иккинчи қисмининг 1, 2, 5, 6, ва 7-бандлари) иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўламайди.

8. Иш берувчи томонидан ходимларнинг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисоб варақларига қўшимча бадаллар киритилиши мумкин.

9. Иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Байрам ёки дам олиш кунидаги иш ходимнинг хоҳишига қараб бошқа дам олиш куни (отгул) бериш билан қопланиши мумкин. Ходимнинг илтимосига биноан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда отгул берилиши ҳам мумкин. Байрам ёки дам олиш кунидаги иш ёхуд иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа дам олиш куни берилган тақдирда, бундай ишлар учун камида бир ҳисса миқдорда меҳнат ҳақи тўланади.

Тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун бир ярим баравар миқдорда ҳақ тўланади. Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда тўланган ҳақ тариф ставкаларига (мансаб маошларига) қўшилмайди.

Меҳнат жамоаси умумий йиғилиши (конференцияси)нинг 2022 йил “ 24 ”апрелдаги 2-сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига
6-илова

Тенг аҳамиятли меҳнатга тенг ҳақ тўланишини таъминлаш учун асосан аёллар ва эркаклар банд бўлган касб ва лавозимлар рўйхати

Т/р.	Ишчилар касблари ва хизматчилар лавозимлари номланиши	
	Асосан эркаклар банд бўлган касб ва лавозимлар (1-гуруҳ)	Асосан аёллар банд бўлган касб ва лавозимлар (2-гуруҳ)
1.	ўқитувчи	ўқитувчи

Изоҳ: битта гуруҳ касб ва лавозимлари вакиллари меҳнатига ҳақ тўлаш шартлари ўзгарганда бошқа гуруҳда уларга тенглаштирилган касб ва лавозимлар вакиллари учун ҳам ушбу шартлар мос равишда ўзгартирилиши керак.

Меҳнат жамоаси умумий йиғилиши (конференцияси)нинг 2022 йил “ 24 ”апрелдаги 2-сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига
7-илова

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати

№ п/п	Лавозими
1.	Директор
2.	Хўжалик ишлари бўйича директор ўринбосари
3.	Омборчи
4.	Бухгалтер
5.	қоровул
6.	Ўт ёқувчи (оператор)
7.	

Меҳнат жамоаси умумий йиғилиши (конференцияси)нинг 2022 йил “ 24 ”апрелдаги 2-сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига
8-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*	*3*	*4*	*5*
1.	21 сон БМСМ	фаррош	Совун, порошок	1
2.	21 сон БМСМ	ишчи	Совун, порошок	1
3.	21 сон БМСМ	Сантехник	Совун, порошок	1
4.	21 сон БМСМ	электрик	Совун, порошок	1

Меҳнат жамоаси умумий йиғилиши (конференцияси)нинг 2022 йил “ 24 ”апрелдаги 2-сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига
9-илова

Махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда 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.	21 сон БМСМ	фаррош	Халат (махсус костюм), поябзал, қўлқоп, ниқоб	12 ой
2.	21 сон БМСМ	ишчи	Халат (махсус костюм), поябзал, қўлқоп, ниқоб	12 ой
3.	21 сон БМСМ	Сантехник	Халат (махсус костюм), поябзал, қўлқоп, ниқоб	12 ой
4.	21 сон БМСМ	электрик	Халат (махсус костюм), поябзал, қўлқоп, ниқоб	12 ой

Меҳнат жамоаси умумий йиғилиши (конференцияси)нинг 2022 йил “ 24 ”апрелдаги 2-сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига
10-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 қароркомиссия раиси ва котиби томонидан имзоланади.

21. Баённомадақуйидагилар 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;

низонинг 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.

Пискент тумани 30-сонли болалар мусиқа ва санъат мактаби иш берувчиси ва касаба уюшма қўмитаси ўртасида 2022 йил 24 апрел кунида тузилган жамоа шартномасига иловалар Рўйҳати.

1. Қуйичирчиқ тумани 21-сонли болалар мусиқа ва санъат мактаби иш берувчиси ва касаба уюшма қўмитаси ўртасида тузилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича Битим
2. Қуйичирчиқ тумани 21 - сонли Болалар мусиқа ва санъат мактаби ходимлари учун “Ички меҳнат тартиб қоидалари”
3. Муассаса ходимларига йиллик қўшимча таътил бериладиган раҳбар ва мутахассис кадрлар лавозимлари рўйхати.
4. Мукофотлаш ва рағбатлантириш Низоми
5. Моддий ёрдам ажратиш ва ижтимоий имтиёзлар ҳамда кафолатлар тўғрисидаги Қоидалар
6. Тенг аҳамиятли меҳнатга тенг ҳақ тўланишини таъминлаш учун асосан аёллар ва эркаклар банд бўлган касб ва лавозимлар Рўйхати
7. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари Рўйхати
8. Гигиена воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касб ва лавозимлар Рўйхати
9. Махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касб ва лавозимлар Рўйхати
10. Якка меҳнат низолари комиссиялари фаолиятини ташкил этиш тўғрисида Низом

М У Н Д А Р И Ж А

Т/р.	БЎЛИМЛАР	Бет
I.	УМУМИЙ ҚОИДАЛАР	
II.	ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ	
III.	МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ	
IV.	ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ	
V.	МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ	
VI.	МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ	
VII.	МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ	
VIII.	МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ	
IX.	ИЖТИМОИЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОИЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР	
X.	МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТ-СОҒЛОМЛАШТИРИШ ИШЛАРИ	
XI.	АЁЛЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ. АЁЛЛАР ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР	
XII.	ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР	
XIII.	МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ	
XIV.	ИЖТИМОИЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ	
XV.	ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШИНИ НАЗОРАТ ҚИЛИШ	
XVI.	ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК	
	ЖАМОА ШАРТНОМАСИГА ИЛОВАЛАР РЎЙХАТИ	

Ушбу шартнома амалдаги жамоа шартномалари таҳлилини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилган ва меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг 2021 йил 31 декабргача бўлган ўзгаришларига мувофиқлаштирилган.