Қўлланма: Меҳнат муносабатларида муҳим ҳужжат

МУНДАРИЖА

Т/р.	БЎЛИМЛАР
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. МЕҲНАТНИ НОРМАЛАШТИРИШ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ
VI.	МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ
VII.	МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ
VIII.	МЕҲНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ
IX.	ХОДИМЛАРНИ КАСБГА ТАЙЁРЛАШ, ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ. ИШНИ ТАЪЛИМ БИЛАН БИРГА ОЛИБ БОРУВЧИ ХОДИМЛАР УЧУН КАФОЛАТЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯЛАР
X.	АЁЛЛАРНИНГ, ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРНИНГ МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ ҲАМДА УЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР
XI.	ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР
XII.	АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ
XIII.	ҚЎШИМЧА ИЖТИМОИЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОИЙ ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР
XIV.	МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТ-СОҒЛОМЛАШТИРИШ ИШЛАРИ
XV.	МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ
XVI.	ИЖТИМОИЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ
XVII.	ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШИНИ НАЗОРАТ ҚИЛИШ
XVIII.	ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК
	ЖАМОА ШАРТНОМАСИГА ИЛОВАЛАРНИНГ ТАВСИЯВИЙ РЎЙХАТИ

Жамоа шартномасининг макети амалдаги жамоа шартномалари таҳлилини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилган ва меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг 2024 йил 31 декабргача бўлган ўзгаришларига мувофиқлаштирилган.

Макет матни тавсиявий тусга эга.

Давлат бюджети ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган ташкилотлар ва муассасаларнинг жамоа шартномалари лойиҳаларини қабул қилишдан олдин тегишли молия органлари билан келишиб олиш тавсия этилади.

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)да маъқулланган

20__ йил «____»________
Баён № ______

____
(ташкилот ёки унинг алоҳида бўлинмасининг ёки ЯТТ номланиши)

____________ йил(лар) учун

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) қарорига биноан жамоа шартномасига имзо чекдилар:

Иш берувчи	**Касаба уюшмаси қўмитаси раиси**
________________	________________
(Ф.И.О.)	(Ф.И.О.)
20___ йил «_____»______________	20___ йил «____»______________

Жамоа шартномаси ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиянинг қуйидаги аъзолари иштирокида имзоланди:

Иш берувчи вакиллари	**Ходимлар вакиллари**
1.	1.
2.	2.
3.	3.

меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг аниқланган қоидабузарликлари ҳақидаги кўрсатмалари ҳамда тақдимномаларини ўз вақтида кўриб чиқиши, аниқланган қоидабузарликларни бартараф этиш бўйича кўрилган чоралар ва уларнинг ижроси тўғрисида мазкур органлар ҳамда вакилларга хабар қилади.

8.27. Айрим тоифадаги ходимларнинг (ўриндошлар, якка тартибдаги тадбиркорларда ёлланиб ишлайдиган шахслар, уй ишчилари ва масофадан туриб ишлайдиган ходимлар, касаначилар, шунингдек, вахта усулида ишлайдиган шахслар ва бошқалар) иш жойларини меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси талабларига мувофиқ ташкил қилади.

8.28. Ходимнинг ҳаётига хавф солувчи ҳолларда карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулодда ҳолат жорий этилганда «Covid-19 пандемияси даврида чеклаш тадбирларини қўлланиши шароитида давлат органлари ва бошқа ташкилотлар, шунингдек, тадбиркорлик субъектларининг фаолиятини ташкил қилиш тўғрисидаги вақтинчалик санитария қоида ва меъёрларининг техникавий шартлари» (0372-20-сон СанҚваМ) бажарилишини таъминлайди.

8.29. Касаба уюшмаларининг меҳнат ҳавфсизлиги ва гигиенасини таъминлаш борасидаги ҳуқуқлари.

Касаба уюшмалари меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси соҳасида 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 қонунчилик, жамоа шартномаларида ва келишувларида назарда тутилган мажбуриятлар бузилганлиги, шунингдек, меҳнат шароитларининг ўзгариши билан боғлиқ меҳнат низоларини кўриб чиқишда иштирок этиш.

8.30. 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 ___ 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 миқдори __ 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:

Ходимларни иш жойидаги ҳавонинг ифлосланиши, шовқин ва тебранишлар туфайли юзага келадиган касбий хавф-хатардан ҳимоя қилиш тўғрисидаги 148-сонли;

Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси ҳамда ишлаб чиқариш муҳити тўғрисидаги 155-сонли;

Қурилишда меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси тўғрисидаги 167-сонли;

Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига кўмаклашиш асослари тўғрисидаги 187-сонли Конвенцияларига талабларига риоя этади.

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

9.1. Ходимларни касбга тайёрлаш деганда ходимларда назарий ва амалий билимларни шакллантиришга, шунингдек, муайян соҳада касбий фаолиятни амалга оширишга ва (ёки) муайян касб ёки мутахассислик бўйича ишларни бажаришга имкон берувчи кўникма ҳамда малакаларни шакллантиришга йўналтирилган ўқитиш тушунилади. Ходимларни касбга тайёрлаш иш берувчининг йўлланмаси бўйича ихтиёрий равишда таълим ташкилотларида амалга оширилади.

Ходимларни қайта тайёрлаш деганда ходимларни технологиялар ёки меҳнат жараёнига нисбатан талаблар ўзгариб бораётганлиги сабабли янги касбий билимлари, малакалари ва кўникмаларни эгаллаш мақсадида ёки янги касбни эгаллаш учун ўқитиш тушунилади.

Малака ошириш деганда ходимнинг ундаги мавжуд касб ва мутахассислик бўйича ишларни бажаришга тайёрлигини тавсифловчи, ходимнинг касбий билим, малака ва кўникмалари даражасини такомиллаштириш тушунилади.

9.2. Мазкур **Шартноманинг 29-иловасида** кўрсатилган касблар ва лавозимлар бўйича қайта тайёрлаш ва малака ошириш ишлари ходим ва **Иш берувчи** учун мажбурийдир.

Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш зарурати, ходимларни қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга юбориш тартиби **30-иловада** келтирилган Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тўғрисидаги низом билан белгиланади.

Ходим иш берувчи ва ходим учун мажбурий бўлган, шунингдек, ихтиё-

мутахассислар лавозимлари рўйхати.

14. Меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низом.

15. Ташкилот (тармоқ)даги узоқ йиллик иш стажига биноан устамалар тўлаш тўғрисидаги Низом.

16. Ташкилот ходимларига мукофот тўловлари тўғрисидаги Низом.

17. Ноқулай, оғир ва зарарли меҳнат шароитлари учун қўшимча тўловлар ўрнатиладиган ходимлар касблари, лавозимлари ва тоифалари рўйхати.

18. Ишлар, ишлаб чиқаришлар ва тармоқларнинг технологик турларига биноан ишчилар тариф ставкаларига оширувчи тармоқ коэффициентлари ўрнатиладиган ходимлар касблари рўйхати.

19. Ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашга, уларнинг малакасини оширишга, шунингдек, ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилишга (асосий ишидан озод этилиб ёки этилмасдан) жалб қилинган юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассислар меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низом.

20. Ташкилотда амалиёт ўтувчи олий ўқув юртлари талабалари ва профессионал таълим муассасалари ўқувчиларининг меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низом.

21. Йил якунлари бўйича мукофотлаш тўғрисидаги Низом.

22. Тенг ҳақ тўланиши таъминланадиган асосан аёллар ёки асосан эркаклар банд бўлган касб ва лавозимлар рўйхати.

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

24. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган ва бунда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этиладиган бўлинмалар рўйхати.

25. Дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилиши ташкил қилинадиган касблар ва лавозимлар рўйхати.

26. Сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқатини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати.

27. Махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати.

28. Гигиена воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати.

29. Қайта тайёрлаш ва малака ошириш ишлари ходим ва иш берувчи учун мажбурий ҳисобланадиган касблар ва лавозимлар рўйхати.

30. Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тўғрисидаги Низом.

31. Мураббийлик қилишнинг тартиби ва шартлари тўғрисидаги Низом.

32. Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги Низом.

33. Таътил учун қўшимча ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низом.

34. Меҳнат низолари комиссияси тўғрисидаги Низом.

35. Касаба уюшмаси қўмитасига касаба уюшмаси фаолиятини амалга ошириш учун иш берувчи томонидан бериладиган хоналар, жиҳозлар, транспорт ва алоқа воситалари рўйхати.

36. Соғломлаштириш жамғармаси ёки ташкилотда тузилган шунга ўхшаш бошқа жамғарма тўғрисидаги Низом.

ророга тўлиқ риоя этилишига кўмаклашиш;

л) иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги иш берувчининг тақдимномасини ҳамда касаба уюшмаси билан келишган ҳолда қабул қилинадиган локал ҳужжатлар бўйича иш берувчи томонидан киритилган мурожаатларни ўз вақтида кўриб чиқиш;

м) иш берувчининг меҳнат шароитларининг ўзгариши, шунингдек, ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш тўғрисидаги ахборотини кўриб чиқиш ва иш берувчига ушбу чораларнинг оқибатларини юмшатиш бўйича таклифлар киритиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

2.5. Ходимлар:

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

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

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ.

3.1. Ходим ва **Иш берувчи** ўртасидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ улар томонидан тузиладиган меҳнат шартномаси асосида юзага келади.

3.2. Қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёхуд **Ташкилот** уставида (низомида) белгиланган ҳолларда ва тартибда якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар меҳнат шартномасига асосан қуйидагилар натижасида юзага келади:

лавозимга сайланиш ёки тегишли лавозимни эгаллаш учун танловдан ўтиш[5] (Танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимлар рўйхати ва ушбу лавозимларга танлов ўтказиш тартиби 4- ва 5-иловаларда келтирилган);

лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш;

ваколатли давлат органлари томонидан ишга юбориш;

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятига бўлган ҳуқуққа доир тасдиқнома бериш;

ота-онанинг ҳар иккисининг ёки ота-онадан бирининг (ота-онанинг ўрнини босувчи шахснинг) розилиги;

иш берувчининг зиммасига меҳнат шартномасини тузиш мажбуриятини юклатиш тўғрисидаги суд қарорини қабул қилиш;

шахсий меҳнатдан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ва фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома асосида юзага келган муносабатларни суд томонидан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этилиши[6].

3.3. Ишга қабул қилинган шахслар Касаба уюшмаси қўмитасида таништирув суҳбатидан ўтказилади ҳамда уларга касаба уюшмаси ҳақида маълумот берилади. Агар ходим касаба уюшмасига аъзо бўлишни хоҳласа, аъзоликка кириш тўғрисида ёзма ариза олинади.

3.4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 129-моддасида номлари келтирилган ходимлар тоифаларидан ташқари яна қуйидаги шахслар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди:

3.4.1. Ўзбекистон Республикасида белгилаб қўйилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорига тенг иш ҳақи ўрнатилган шахсларга;

---

[5]Қаралсин. «Ишга қабул қилиш чоғида танлов ўтказиш тўғрисидаги Намунавий низом» (АВ томонидан 14.08.2023 йил 3451-сон билан рўйхатга олинган Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирининг 26.06.2023 йил 52-2023/Б-сон буйруғи билан тасдиқланган).

[6]ЎРМКнинг 26-моддаси

VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

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

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

7.2. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 320-моддасида назарда тутилган ҳолларга қўшимча равишда яна қуйидаги ҳолларда **Ходимга** тўлиқ олинмаган иш ҳақини қоплаши шарт:

а) кафолатли тўловлар ва қўшимча тўловлар, компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар ва устама тўловлар, рағбатлантириш тарзидаги қўшимча тўловлар ва устама тўловлар ҳамда мукофотлардан қонунга хилоф равишда тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиниш;

б) фаолиятнинг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (KPI)ни ноқонуний равишда камайтирилиши;

в) ____;

г) ____.

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

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

7.5. Иш берувчи иш ҳақини, таътил тўловларини, меҳнат шартномаси бекор қилингандаги тўловларни ва (ёки) ходимга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловларни тўлаш муддатини бузган тақдирда, уларни тўлов муддатидан кейинги кундан эътиборан то ҳақиқатда ҳисоб-китоб қилинган кунни ўз ичига олган муддатгача ҳар бир кечиктирилган кун учун Ўзбекистон Республикаси Марказий банкининг ўша вақтда амалда бўлган қайта молиялаштириш ставкасидан келиб чиққан ҳолда фоизлар (пулли компенсация) билан бирга тўлаши шарт.

Ходимга тўланиши лозим бўлган пулли компенсациянинг миқдори Ўзбекистон Республикаси Марказий банки қайта молиялаш ставкасининг ___________ фоизи миқдорида белгиланади.
камида 10

Мазкур пулли компенсацияни тўлаш мажбурияти иш берувчининг ойлик иш ҳақини ёки ходимга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловларни тўлашнинг кечиктирилишида айби бор-йўқлигидан қатъи назар юзага келади.

7.6. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати **23-иловада** келтирилган[14].

7.7. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи **Ходимлар** томонидан ишлар биргаликда бажариладиган ва бунда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этиладиган бўлинмаларнинг рўйхати **24-иловада** келтирилган.

рига ўқувлар ўтказиш орқали кўмаклашиш, улардан кадрлар захирасини шакллантириш;

Ташкилотнинг маблағлари ҳисобидан ёш мутахассислар, 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.

11.2. Қонунчиликка биноан 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.

11.3. Умумий ўрта таълим ёки ўрта махсус, профессионал таълим олганидан кейин ишга кираётган ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун, шунингдек, ишлаб чиқариш таълими шартномаси бўйича таълим олган ходимлар учун __________ фоизга пасайтирилган ишлаб чиқариш нормалари белгиланади.

11.4. Иш берувчининг мажбуриятлари:

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

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

в) олий ва профессионал таълим муассасаларини тугатиб, **Ташкилотда** биринчи йил (икки, уч йилгача) меҳнат қилаётган ёш мутахассисларга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини _____ баравари миқдорида қўшимча ҳақ тўлаш;

г) **Ташкилот** учун керакли бўлган кадрларни тайёрлаб бориш мақсадида олий ўқув юртларининг _________ нафар талабалари контракт пулининг бир қисмини тўлаб бериш;

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

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

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

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

и) ишни ўқиш билан бирга олиб бораётган ходимларга кафолатлар ва компенсацияларни иккинчи ва учинчи мутахассислик бўйича таълим олаётганда ҳам бериш;

й) **Ташкилотда** «Энг фаол ёш ходим» стендини ташкил этиш.

11.5. Касаба уюшмаси қўмитасининг мажбуриятлари:

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

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

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 чиққан ҳолда рағбатлантириб бориш мажбуриятини олади.

16.8. Касаба уюшмаси қўмитаси:

а) **Ташкилот** 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) **Ташкилотдаги** 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 «Ishonch», «Ishonch-Доверие» газеталарига обунани таъминлаш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

16.9. 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.

16.10. Асосий ишидан озод этилмаган **Касаба уюшмаси қўмитаси** раисига Ташкилот ҳисобидан ҳар ойда _______ миқдорда қўшимча ҳақ тўланади.

16.11. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг «Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»ги 135-сон Конвенциясига биноан ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур **Шартнома** мақсадларида **меҳнаткашлар вакиллари** деб эътироф этилади:

беш кунлик иш ҳафтасида – саккиз соатдан;

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

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

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

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

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

4.3. Меҳнат жараёнида зарарли ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари таъсирига дучор бўладиган ходимларга, иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш асосида, ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланади[7].

Бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажариш вақтида иш вақтининг аниқ давомийлиги **7-иловада** келтирилган.

4.4. Қисқартирилган иш вақти, шунингдек, қуйидагиларга ҳам ўрнатилади:

а) _______ ёшдан катта ходимлар учун – ҳафтасига _____ соатдан кўп бўлмаган муддатга;

б) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга – ҳафтасига ____ соатдан кўп бўлмаган муддатга;

в)____.

4.5. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 186-моддасида назарда тутилган ҳолларда, шунингдек, қуйидаги асослардан бири мавжуд бўлганда ходимнинг илтимосига кўра, унга тўлиқсиз иш вақти белгилаб қўйилиши шарт:

а) ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

б) профилактик даволаниш зарурияти;

в) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар туфайли ходимлар сонини қисқартириш ўрнига;

г) бетоб оила аъзосини парвариш қилиш зарурияти;

д) _________ километр ва ундан кўп масофадан ҳар куни қатнаб ишлаш зарурияти;

е) _______________________.

4.6. 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.

4.7. Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши ҳақида огоҳлантирилган ходимларга қонунчиликда назарда тутилган

---

[7] Маданий-томоша ташкилотларининг, телевидение, радиоэшиттириш ташкилотларининг ва бошқа оммавий ахборот воситаларининг ижодий ходимлари, профессионал спортчилар, шунингдек, асарларни яратишда ва (ёки) ижро этишда (намойиш этишда) иштирок этувчи бошқа шахслар учун, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишувга кўра ишлар, касблар, лавозимларнинг тасдиқланадиган рўйхатларига мувофиқ ҳар кунги ишнинг (сменанинг) давомийлиги қонунчиликка, ички ҳужжатларга, жамоа шартномасига ёхуд меҳнат шартномасига мувофиқ белгиланиши мумкин.

Дам олиш кунидаги ёки ишланмайдиган байрам кунидаги иш ходимнинг хоҳишига кўра бошқа дам олиш кунини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Дам олиш кунидаги ёки ишланмайдиган байрам кунидаги иш бошқа дам олиш кунини бериш билан компенсация қилинган тақдирда, бундай иш учун ҳақ тўлаш камида бир ҳисса миқдорида амалга оширилади, дам олиш куни учун эса ҳақ тўланмайди[12].

5.13. Тунги вақтдаги иш учун _________________ миқдорида, кўп сменали режимдаги иш учун ________________ миқдорида ҳақ тўланади. Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш тариф ставкаларига (маошларга) киритилмайди.

5.14. Меҳнат нормаларини ишлаб чиқиш иш берувчи томонидан меҳнатнинг аниқ ташкилий-технологик шароитларида ходимларнинг меҳнат вазифаларини бажариши учун меҳнат сарфларини таҳлил этиш асосида амалга оширилади.

Меҳнат нормаларини жорий этиш, алмаштириш ва қайта кўриб чиқиш **Иш берувчи** томонидан **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

Меҳнат нормаларининг жорий этилиши, алмаштирилиши ва қайта кўриб чиқилиши тўғрисида ходим улар жорий этиладиган, алмаштириладиган, қайта кўриб чиқиладиган кундан камида икки ой олдин огоҳлантирилган бўлиши керак.

Айрим ходимлар ёки уларнинг жамоавий тузилмалари (бригадалари) томонидан ўз ташаббуси билан меҳнатнинг янги йўллари ва усуллари қўлланилиши ҳамда иш ўринларини такомиллаштириш ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқаришнинг (хизматлар кўрсатишнинг) юқори даражасига эришиш илгари белгиланган меҳнат нормаларини қайта кўриб чиқиш учун асос бўла олмайди.

5.15. Вақтинчалик нормаларнинг амал қилиш муддати **Иш берувчи** томонидан **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишилган ҳолда узайтирилиши мумкин.

5.16. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 280, 281, 286-моддаларининг тегишли қисмларида назарда тутилган кафолатли тўловлар, кафолатли қўшимча тўловлар, компенсация тўловларидан ташқари жамоа келишувлари ва мазкур **Шартнома** билан белгиланган бошқа кафолатли тўловларни, кафолатли қўшимча тўловларни, компенсация тўловларини ҳам тўлаши шарт.

5.17. Иш берувчи қуйидаги кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириши шарт:

а) иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш чоғида бундай бекор туриб қолиш давом этган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланган, тариф ставкасининг (маошнинг) ------------------ қисмини тўлаши;
камида учдан икки

б) иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра ходим томонидан меҳнат нормалари, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари бажарилмаганда ходимнинг амалда ишлаб берган вақтига мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасининг (маошнинг) -------------- қисмини сақлаб қолиши.
камида учдан икки

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 281-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатли қўшимча тўловлардан ташқари иш берувчи ходимларга иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириши шарт.

5.18. Хизмат сафарига юборилган тақдирда иш берувчи ходимга қуйидагиларни қоплаши шарт:

йўлкира харажатлари;

тураржой ижараси харажатлари;

доимий яшаш жойидан ташқарида яшаш билан боғлиқ қўшимча харажатлар (суткалик);

ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар[13].

Бунда:

13.12. Ҳар йили куз мавсумида **Иш берувчи Ташкилотнинг** ходимларига қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини харид қилиш учун Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини _____ бараварига тенг келадиган моддий ёрдам тўланишини таъминлайди.

13.13. Навбатдаги меҳнат таътилига кетаётган ходимга **Иш берувчи** томонидан профилактик даволаниш учун қўшимча ҳақ тўланади ***(33-илова).***

13.14. Ташкилотда (тармоқ)да _____ ва ундан кўп йил ишлаган ходим ёшга доир (ёки ногиронлик сабабли) пенсияга чиқаётганда унга лавозим маоши (ўртача иш ҳақи)нинг ______ баравари миқдорида моддий ёрдам тўланади ва қимматбаҳо совға топширилади. (Бунда, ходимнинг пенсияга чиқиш вақти ёшга доир пенсия ёшига етганида ёки ундан кейин бўлишининг аҳамияти йўқ).

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

13.16. 11 ноябрь – «Ўзбекистон касаба уюшмалари куни» байрами муносабати билан барча касаба уюшмаси аъзолари **Касаба уюшмаси қўмитасининг** тавсиясига кўра **Ташкилот** маблағлари ҳисобидан тақдирланади (рағбатлантирилади).

13.17. Иш берувчи:

13.17.1. ҳар йили ______ нафар ходим (шу жумладан, камида _____ нафар кам таъминланган ходим) учун касаба уюшмаси аъзолик бадаллари ва ижтимоий суғурта бюджети маблағидан олинган санаторий ва дам олиш уйлари йўлланмалари қийматини қисман қоплайди;

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

13.17.3. Ташкилотда пенсияга чиқишидан олдин камида _____ йил меҳнат қилган ишламайдиган пенсионерларни йилда бир марта бепул тиббий кўрикдан ўтиши ва даволанишини ташкил этади.

13.17.4. 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 жойлар 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).

13.17.5. қарамоғида ногирон фарзанди бор ходимларга моддий ёрдам кўрсатади;

13.17.6. Ташкилотда ишловчи доимий яшаш уй-жойи бўлмаган ходимларга ижарада яшаши учун тўловларини ҳар ойда **Ташкилот** ҳисобидан қоплаб беради.

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

13.18.1. 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 _____ фоизи ҳисобидан келиб чиққан ҳолда дарсликлар ва ўқув қуроллари харид қилиш;

Қўлланма: Меҳнат муносабатларида муҳим ҳужжат

2025-YIL 7-YANVAR
SESHANBA
№ 4-5 (5069)

рий қайта тайёрлаш ёки малака оширишга юборилган тақдирда, **Иш берувчи** ходимнинг иш жойини (лавозимини) ва қайта тайёрлаш ёки малакасини ошириш давридаги ўртача иш ҳақини сақлаб қолиши шарт.

Агар қайта тайёрлаш ёки малакасини ошириш ходимнинг доимий яшаш жойидан бошқа жойда амалга оширилса, иш берувчи бориш ва келиш йўл харажатларини, шунингдек, яшаш харажатларини қоплаши ва ходим қайта тайёрлаш ёки малака ошириш курсларида бўлган ҳар бир кун учун камида ____ сўм миқдорида овқатланиш учун кунлик тўлов тўлаши шарт.

Қайта тайёрлаш ёки малака ошириш курсларида машғулотлар дам олиш кунларида ўтказиладиган ҳолларда, ушбу курслар тугагандан сўнг бошқа дам олиш куни берилмайди, ходим айнан дам олиш кунларида ушбу курсларга юборилган ҳоллар бундан мустасно.

Ходимларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш шакллари, талаб қилинадиган касблар ва мутахассисликлар рўйхати **Иш берувчи** томонидан **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишилган ҳолда белгиланади.

9.3. Мураббийлик деганда ходимларни қайта тайёрлаш ёки уларнинг малакасини ошириш турлари тушунилиб, бунда ташкилотнинг энг тажрибали ходимлари (мураббийлар) муайян бир меҳнат вазифасини амалга ошириш учун зарур бўлган билимлар, кўникмалар ва малакаларни тажрибаси камроқ бўлган ходимларга режали равишда етказишни таъминлайди.

Меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув ёки мураббий билан тузилган меҳнат шартномаси, агар унга аввалбошданоқ мураббийлик қилиш тўғрисидаги тегишли шартлар киритилган бўлса, мураббийликни амалга ошириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос бўлади. Мураббийлик қилиш тўғрисидаги тегишли шартлар деганда **31-иловада** келтирилган мураббийнинг камроқ тажрибага эга бўлган ходимни ўқитиш учун сарфлайдиган иш вақти, мураббийлик вазифаларини бажарганлик учун тўланадиган ҳақ миқдори ва ўзга шартлар тушунилади.

9.4. Касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака оширишдан ўтиш чоғида ходимлар таълим ташкилотида белгиланган қоидаларга риоя этиши, касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака ошириш натижаларини иш берувчига тақдим этиши шарт. Касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака оширишдан ўтиш чоғида ходимларнинг зиммасида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида, бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда, мазкур **Шартномада** ва меҳнат шартномасида белгиланган бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

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

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

9.5.2. иш ҳафтасини яна _____________% га қисқартириш;

9.5.3. ________ календарь кундан иборат ҳар йилги ҳақ тўланадиган қўшимча таътиллар бериш;

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

9.6. Олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ташкилотларида кечки ёки сиртқи таълим шакли бўйича (шу жумладан, иккинчи мутахассисликка) ўқиётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессияларида иштирок этган давр учун ўқув таътиллари берилади:

олий таълим ташкилотларида кечки таълим шаклида ўқиётган биринчи ва иккинчи курс талабаларига – _________ календарь кун, ўрта махсус,
камида йигирма
касб-ҳунар таълими ташкилотларида – ______календарь кун, олий ва ўрта махсус таълим
камида ўн
ташкилотларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса – _______ календарь кун;
камида ўттиз

олий таълим ташкилотларида кечки таълим шаклида учинчи ва ундан

26

нинг узлуксиз ишлаш жадвалларига қатъий амал қилинишини таъминлайди. Меҳнат хавфсизлигини таъминлаш нуқтаи назаридан асбоб-ускуналарнинг тегишли жойлари, иссиқ ёки совуқ сув, буғ ва газ қувурларининг ўз вақтида меъёрий ҳужжатлар талабларида белгиланган рангларга бўялишини таъминлайди.

8.17. Ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқдан ўтишини, ўқитишни, қайта тайёрлашни, малакасини оширишни ва меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича билимларини текшириш ишларини ташкил этади. Меҳнат муҳофазаси бўйича ҳар бир касб ва иш тури бўйича ишлаб чиқилган йўриқномаларга асосан ўз вақтида ходимларни йўл-йўриқдан ўтказилишини таъминлайди ва доимий назорат қилади. Ишга янги кираётган барча ходимлар, бошқа ишга ўтказилаётган, шунингдек, қайта ишга олинган ходимлар учун иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқ беришни амалга ошириши, ишларни бажаришнинг хавфсиз услублари ва усуллари ҳамда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан жабрланганларга ёрдам кўрсатишга оид ўқувни ташкил этиши шарт.

8.18. Ўз айбисиз меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ўқувдан ҳамда билим ва кўникмалари текширувдан ўтмаган ёки мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаган ходим ишдан четлаштирилган ҳолларда ёхуд агар ходимга иш берувчи томонидан шахсий ва (ёки) жамоавий ҳимоя воситалари берилмаган, шунингдек, агар ходим иш берувчи томонидан унга нисбатан хизмат текшируви ўтказилиши муносабати билан ишдан четлаштирилган бўлса, ишдан четлаштирилган давр учун ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади.

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

8.20. Меҳнат муҳофазаси 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 ҳамда ҳар чорак якунига кўра мукофотлайди.

8.21. Бинолар, иншоотлар, асбоб-ускуналардан фойдаланишда, технологик жараёнларни амалга оширишда, шунингдек, хомашё ва материалларни ишлаб чиқаришда қўллаш, ишларни бажариш ва хизматлар кўрсатишда ходимларнинг хавфсизлигини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

8.22. Ходимларга уларнинг меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарар тўланиши кўзда тутилган миқдорда нафақа ва зарар тўловларини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга тўланиши лозим бўлган ойма-ой тўловларнинг тўланишини ўз вақтида таъминлайди.

8.23. Ходим ишлаб чиқаришга боғлиқ ҳолда жароҳатланганда ёки касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат лаёқатини йўқотганда ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида тўловни амалга оширади.

8.24. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва ходимларнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши, шунингдек, касб касалликлари белгиланган тартибда текширилиши ҳамда ҳисобга олинишини таъминлайди.

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.

8.25. Меҳнатни муҳофаза қилиш норматив талабларига мувофиқ бўлган меҳнат хавфсизлигини ва шарт-шароитларини, шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш тизимини яратиши ва унинг ишлашини таъминлайди.

8.26. Тегишли касаба уюшмаси органларининг, ходимлар томонидан сайланган бошқа вакилларнинг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг ва

23

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда «Шартнома») ___
____да
(ташкилот ёки унинг алоҳида бўлинмасининг ёки ЯТТ номланиши)[1]
якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланади[2].

Қуйидагилар мазкур **Шартнома**нинг тарафлари деб ҳисобланади:
иш берувчи ________________________________
________________________________ тимсолида
(ташкилот раҳбари ёки ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбари ёхуд жисмоний шахс кўрсатилади)[3]
ходимлар ________________________________
(касаба уюшмаси қўмитаси (цех қўмитаси, касаба уюшмаси ташкилотчиси ёки
________________________________тимсолида
касаба уюшмаси гуруҳи ташкилотчиси) кўрсатилади)[4]

1.2. Шартнома _________дан кучга киради ва ______________гача (уч йилдан кўп бўлмаган муддатга) амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, **Шартнома** тарафлар янги **Шартнома** тузгунча ёки амалдаги **Шартномани** ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

1.3. Мазкур **Шартнома Иш берувчига** ва **Ташкилотнинг** меҳнат шартномаси асосида ишлаётган барча ходимларига, шу жумладан, жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган ҳамда ўриндошлик асосида ишлаётган 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;

• **Касаба уюшмаси қўмитасининг** штатдаги ходимларига;

• мазкур **Ташкилотда** 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;

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

1.4. Шартномага ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тарафларнинг ўзаро келишувига асосан Меҳнат кодексида уни тузиш учун белгиланган тартибда амалга оширилади.

1.5. Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар мазмунига қилинган ишораларнинг барчасида уларнинг мазкур **Шартномани** тузиш чоғидаги таҳрири назарда тутилган.

1.6. Иш берувчи барча ходимларни, шу жумладан, ишга янги қабул қилинган ходимларни жамоа шартномаси, бошқа локал ҳужжатлар билан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида белгиланган муддатларда имзо қўйдириб 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.

[1] Кейинги ўринларда **«Ташкилот»** деб номланади.
[2] ЎРМКнинг 65-моддаси.
[3] Кейинги ўринларда **«Иш берувчи»** деб номланади.
[4] Кейинги ўринларда **«Касаба уюшмаси қўмитаси»** деб номланади

2

Жамоа шартномасига 27-илова

Махсус кийим-бош, санитар кийим-бош, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар 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.				
2.				
3.				

Жамоа шартномасига 28-илова

Гигиена воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар 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.				
2.				
3.				

47

г) **Ташкилотга** амалиёт ўташ учун бириктирилган профессионал таълим муассасалари ўқувчиларини ва янги ишга қабул қилинган битирувчиларини меҳнат муҳофазаси бўйича йўриқдан ўтказишга, махсус кийим-бош, махсус пойабзал, якка тартибдаги ҳимоя воситалари, сут ва даволаш-профилактика озиқ-овқатлари билан таъминлашга эришиш;

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

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

ж) **Ташкилотда** 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;

з) «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 хатти-ҳаракатлари, уларнинг камситилиши ва ҳ.к. юзасидан) тўғридан-тўғри ёки аноним билдиришномаларни шаффоф қутиларга ёзма тарзда бериб туриш ишларини ташкил этиш.

XII. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ БАЪЗИ ХУСУСИЯТЛАРИ

12.1. Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида, иш вақти, таътиллар ва бошқа меҳнат шарт-шароитлари борасида улар ўзи учун қонунчиликда белгиланганига нисбатан қўшимча имтиёзлардан фойдаланади.

12.2. Ўриндошлик асосида ишловчилар меҳнатига ҳақ тўлаш шакллари ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча ҳақ, устамалар, рағбатлантирувчи тўловлар тўлаш мазкур иш ўзи учун асосий иш бўлган ходимларга белгиланган тартибда алоҳида-алоҳида амалга оширилади.

12.3. Касаначининг ҳар йилги меҳнат таътили давомийлиги ________ календарь
камида 21
кун миқдорида белгиланади.

Масофадан туриб ишловчи ходимлар

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

а) иш жойидан ______ километр ва ундан ортиқ масофада яшовчи шахслар;

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

в) ________________________________;

г) ________________________________.

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

30

ва профессионал таълим муассасалари ўқувчиларининг меҳнатига ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 11 февралдаги 40-сонли Қарори билан тасдиқланган «Касб-ҳунар коллежлари ўқувчиларининг корхона, ташкилот, муассасаларда ишлаб чиқариш амалиётини ўташ тартиби тўғрисидаги Низом»га ва **20-иловага** биноан амалга оширилади.

5.35. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда тегишли Низомга биноан йил якунлари бўйича мукофот тўлайди ***(21-илова).***

5.36. Илмий даражаси ва илмий унвони бўлган ходимларга лавозим маошига ҳар ойда ____ фоиз қўшимча ҳақ, хорижий тиллардан миллий ва халқаро сертификатга эга ходимлар лавозим маошига ҳар ойда ____ фоиз миқдорида қўшимча устама тўланади.

5.37. 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 ***(25-илова).***

5.38. 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.

5.39. Иш жараёнида ходимга тегишли ёхуд унинг томонидан учинчи шахслардан ижарага олинган мол-мулкдан иш берувчининг розилиги билан фойдаланилганда, иш берувчи транспорт воситаларининг амортизацияси (эскириши) ва улардан фойдаланиш харажатларининг, шунингдек, асбоб-ускуналар, бошқа техник воситалар ёки ўзга мол-мулк амортизацияси (эскириши) ўрнини қоплайди. Ушбу харажатларнинг ўрнини қоплаш миқдорлари ва тартиби ходим ҳамда иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади.

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

6.1. Ходимлар томонидан меҳнат вазифаларининг бажарилиши меҳнат шартномалари, таркибий бўлинмалар тўғрисидаги низомлар, мансаб йўриқномалари, одоб-ахлоқ қоидалари, **Ташкилот** 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.

6.2. Иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси:

6.2.1. ходимларни ишдаги муваффақиятлари учун тармоқ ва давлат мукофотларига тақдим этишни;

6.2.2. ходимларни меҳнатдаги ютуқлари учун ҳамда юбилей саналарида (50, 55, 60, 65, 70 ёшга тўлганда):

пул мукофотлари билан;

ташаккур эълон қилиш билан;

қимматбаҳо совғалар билан;

саёҳатларга юбориш билан;

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

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

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

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

19

3.4.2. оиласида ягона боқувчи бўлган шахсларга;

3.4.3. «Аёллар дафтари», «Ёшлар дафтари» ва «Темир дафтар»да рўйхатда турган ходимларга;

3.4.4. ногирон фарзанди бор шахсларга;

3.4.5. қарамоғида ижтимоий аҳамиятга молик касалликка чалинган оила аъзоси бўлган ходимларга;

3.4.6. ________________________________.

3.5. Иш берувчи меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш, унга ўзгартиришлар киритиш ишларини қонунчиликда белгиланган тартибда «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат комплекси»да муқаррар равишда рўйхатдан ўтказилишини таъминлайди.

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

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

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

3.8.1. бетоб оила аъзосини парваришлаш зарурияти;

3.8.2. ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

3.8.3. ногиронлиги бўлган оила аъзосини парваришлаш зарурияти (сурункали касалликлари кучайган даврда);

3.8.4.--;

3.8.5.--.

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

Бундай ўтказишнинг муддати тарафларнинг келишувига биноан белгиланади.

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

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

3.9.1. ишлаб чиқариш ҳажмининг кутилмаган даражада ошиши;

3.9.2. бошқа ташкилот билан аутсорсинг шартномасини қайта тузиш даврида;

3.9.3. давлат эҳтиёжи учун шошилинч буюртмалар бўлганида;

3.9.4. ________________________________.

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

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

6

XVIII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

18.1. Иш берувчи ушбу **Шартнома** шартларини бузувчи қарор қабул қилган тақдирда, **Касаба уюшмаси қўмитаси** ушбу қоидабузарликларни бартараф этиш тўғрисида тақдимнома киритишга ҳақли, бу тақдимнома бир ҳафталик муддатда кўриб чиқилади. **Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитасининг** ушбу талабларини қаноатлантиришни рад қилган ёки белгиланган муддатда келишувга эришилмаган тақдирда, келишмовчиликлар қонунчиликка мувофиқ кўриб чиқилади. *Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 46-моддаси).*

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

ЖАМОА ШАРТНОМАСИГА ИЛОВАЛАРНИНГ ТАВСИЯВИЙ РЎЙХАТИ

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

2. Ходимларнинг касбий тайёргарлиги, уларни бошқа касбга ўргатиш, малакасини ошириш, иккинчи касбга ўргатиш ишлари тўғрисида Низом.

3. Ташкилотда касаначилик меҳнатидан фойдаланиш тартиби.

4. Танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимлар рўйхати.

5. Танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимларга танлов ўтказиш тартиби.

6. Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдорига таъсир кўрсатадиган иш стажига ходимларнинг тегишли тармоқдаги ёки муайян касбга доир меҳнат фаолияти даврларини киритиш кафолатланадиган ходимлар тоифалари рўйхати.

7. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишлар рўйхати ҳамда уларни бажаришда ўрнатиладиган қисқартирилган иш вақтининг аниқ муддатлари ҳамда ўзига хос, оғир ва ноқулай табиий иқлим шароитидаги ишларда ишловчилар учун йиллик қўшимча таътил давомийлиги.

8. Бажарилишида тунги вақтдаги ишнинг давомийлиги кундузги вақтдаги ишнинг давомийлиги билан тенглаштириладиган ишлар рўйхати.

9. Иш кунини қисмларга бўлиш режими жорий этиладиган ишлар рўйхати.

10. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби қўлланиладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.

11. Йилнинг совуқ фаслларида очиқ жойларда ёки иситилмайдиган ёпиқ хоналарда ишлагани учун ходимларга иш вақтида махсус танаффуслар бериладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.

12. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган табиий-иқлим шароитлари ноқулай ҳудудларнинг рўйхатига киритилмаган ҳудудларда ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун ҳар йилги қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи касблар ва лавозимлар рўйхати.

13. Ҳар йилги қўшимча меҳнат таътиллари бериладиган раҳбарлар ва

43

13.18.2. ҳар йили ходимлар фарзандларига Янги йил совғаларининг Ташкилот ҳисобидан топширилишини ташкил этиш;

13.18.3. ходимлар фарзандларининг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олишларини таъминлаш;

13.18.4. ходимларга болалар соғломлаштириш оромгоҳлари йўлланмалари нархини, 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимларга эса дам олиш уйлари, санаторийлар, профилакторий йўлланмалари нархини **Ташкилот** ҳисобидан тўлаб бериш[15];

13.18.5. 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.

13.19. Тарафлар ётоқхоналар ва идоравий турар жойларни сақлаб туришга, уларда яшаш учун ижтимоий-маиший шароитларни яхшилашга, яшовчилар орасида маданий-оммавий, маънавиий-маърифий ишларни олиб боришга **Ташкилот** ҳисобидан маблағ ҳамда зарур ашёлар ажратиш мажбуриятини оладилар.

13.20. Тарафлар ходимларни **Ташкилотнинг** ёрдамчи хўжалигида етиштирилган гўшт-сут маҳсулотлари, мева-сабзавотлар ва бошқа қишлоқ хўжалик маҳсулотлари билан таъминлашни яхшилаш (ёки ёрдамчи хўжаликни барпо этиш имкониятини кўриб чиқиш) мажбуриятини оладилар.

13.21. Ходимларнинг иш ҳақидан Ўзбекистон Республикаси олий ўқув юртларида таълим олиши учун (ўзининг ўқиши ёки йигирма олти ёшга тўлмаган фарзандларининг ўқиши учун) йўналтириладиган суммаларга солиқ солинмаслиги бўйича яратилган имтиёздан фойдаланиши **Иш берувчи** томонидан таъминланади.

13.22. Ходимларга мамлакатимизда ишлаб чиқарилган узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш ва уй-жой қурилиши учун фоизсиз ссудалар берилади.

13.23. Иш берувчи Ташкилотнинг молиявий имкониятидан келиб чиқиб, ишловчи ота-оналарнинг фарзанди тарбиясига бўлган масъулиятини ошириш мақсадида фарзандлари халқаро фан олимпиадалари ғолиблари, спорт бўйича Республика ва жаҳон чемпионлари бўлган ходимларни моддий рағбатлантиради.

13.24. Биринчи фарзанди туғилганда ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг ________ фоизи миқдорида мукофот пули берилади.

13.25. Мазкур **Шартнома** мақсадларида ҳар бир оила аъзосига тўғри келадиган бир ойлик ўртача даромад Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган минимал истеъмол харажатлари қийматининг ______ бараваридан ошмаган оилалар – кам таъминланган оилалар деб ҳисобланади.

Пандемия ва бошқа глобал хавф-хатарлар даврида юқумли касалликлар туфайли жорий қилинган карантин чоралари даврида ходимларга бериладиган имтиёз ва кафолатлар

13.26. Иш берувчи пандемия ва бошқа глобал хавф-хатарлар даврида қуйидагиларни ўз зиммасига олади:

13.26.1. карантинга оид чоралар амал қилиши даврида **Иш берувчи** ходимларни, айниқса, ҳомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган ҳамда сурункали касалликка чалинган шахсларни, уларнинг розилиги билан, масо-

[15] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 18 ноябрдаги ПҚ-427-сонли Қарорига биноан давлат органлари ва ташкилотлари жамоа шартномаларига мувофиқ ўз ходимлари томонидан фарзандлари учун сотиб олинган оромгоҳлар йўлланмалари нархининг 50 фоизигача бўлган, аммо ҳар бир йўлланма учун базавий ҳисоблаш миқдорининг 1 бараваридан ошмаган қисми иш берувчиларнинг бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан ходимларга компенсация қилиб берилиши мумкин.

34

5.2. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизимидан фойдаланилганда **Касаба уюшмаси** қўмитаси **Ходимлар** фаолиятининг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (KPI)ни баҳолашда иштирок этади.

5.3. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифли тизими қўлланилганда иш ҳақи Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткаси (ёки **Иш берувчи** томонидан **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишиб тасдиқланадиган ____ разрядли тариф сеткаси) бўйича тўланади ***(14-илова).***

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

5.5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 31 декабрдаги ПҚ-4939-сонли «Малакаларни баҳолаш тизимини тубдан такомиллаштириш ва меҳнат бозорини малакали кадрлар билан таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарорига биноан **Касаба уюшмаси қўмитаси** ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишни таъминлаб, уларнинг малака даражасини ҳисобга олган ҳолда, иш ҳақи тўланиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатади.

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

5.7. Ташкилот бўйича ўртача иш ҳақи Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини _____ бараваридан кам бўлмаган миқдорга етказилади. Бунда иш ҳақининг асосий (базавий) қисми 50 фоиздан кам бўлмайди.

5.8. Иш ҳақини тўлаш муддатлари:

• ойнинг биринчи ярми учун – жорий ойнинг _____ санасида;

• ойнинг иккинчи ярми учун – кейинги ойнинг ______ санасида.

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.

5.9. Меҳнатга натура шаклида ҳақ тўлаш тақиқланади, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2023 йил 13 июлдаги 286-сонли «Иш ҳақини натура шаклида тўлашни тартибга солиш тўғрисида»ги Қарорида белгиланган ҳоллар бундан мустасно.

Ходимнинг розилиги билан иш ҳақининг бир қисми унинг пластик карточкасига ўтказиб берилади, бундай ўтказма миқдори тўланадиган сумманинг_ фоизидан ошмайди, иш ҳақининг пластик карточкасига ўтказиб берилган қисмига 1 % миқдорида қўшимча тўлов қўшиб тўланади.

5.10. Янги ишлаб чиқариш (маҳсулот) ўзлаштириладиган даврда ходимнинг олдинги иш ҳақи сақлаб қолинади.

5.11. Иш вақтидан ташқари иш учун ________ ҳисса миқдорида ҳақ
камида икки
тўланади.

Ходимнинг хоҳишига кўра иш вақтидан ташқари иш учун оширилган ҳақ тўлаш ўрнига иш вақтидан ташқари ишлаб берилган вақтнинг давомийлигига мувофиқ келадиган қўшимча дам олиш вақтини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Бундай ҳолда иш вақтидан ташқари иш учун бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади, дам олиш вақти учун эса ҳақ тўланмайди[11].

5.12. Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун _________ ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.
камида икки

[11] 5.11-банд нормаси жамоа шартномасига иш вақтидан ташқари иш учун тўлов икки баравардан ортиқ миқдорда белгиланган тақдирда киритилади.

[12] 5.12-банд нормаси жамоа шартномасига дам олиш кунидаги ёки ишланмайдиган байрам кунидаги иш учун тўлов икки баравардан ортиқ миқдорда белгиланган тақдирда киритилади.

15

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).

4.8. Барча ходимлар учун, агар белгиланган ҳар кунги иш (смена) давомийлигининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги вақтдаги ишнинг давомийлиги бир соатга қисқартирилади. Бунда иш ҳафтасининг давомийлиги тегишли равишда қисқартирилади ва қисқартирилган вақт кейинчалик ишлаб берилмайди.

4.9. Меҳнат шароитларига кўра зарур бўлган ҳолларда, шунингдек, олти кунлик иш ҳафтасидаги сменали ишларда тунги вақтдаги ишнинг давомийлиги кундузги вақтдаги ишнинг давомийлиги билан тенглаштирилади. Бундай ишлар рўйхати **8-иловада** келтирилган.

4.10. Бажариладиган ишнинг ўзига хос хусусиятлари сабабли зарур бўлган ишларда, шунингдек, иш куни (смена) давомида жадаллиги бир хил бўлмаган ишлар амалга оширилганда иш куни қисмларга бўлиниши мумкин. Агар иш куни давомида ходим учун икки соатдан ошадиган танаффус назарда тутилган бўлса, иш куни қисмларга бўлинган деб эътироф этилади.

Иш кунини қисмларга бўлиш режими жорий этилаётган ишлар рўйхати, иш куни қисмларга бўлинган ҳолда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ходимларга бериладиган устама ҳақнинг миқдори **9-иловада** келтирилган.

4.11.________________________________ларида
(таркибий бўлинмаларнинг номи)
иш вақти (смена) муддати суткасига ________ соат миқдорида белгилаб қўйилади ва иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинади. Бунда иш вақтининг ________________________ балансига риоя этилади.
(ойлик, чораклик, ярим йиллик ёки йиллик)

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

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби қўлланиладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати **10-иловада** келтирилган.

4.12. 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 ортиқча ишлаган вақтга мутаносиб ҳақ тўланади ёки ходимнинг хоҳишига кўра дам олиш куни берилади.

4.13. Йилнинг совуқ фаслларида очиқ жойларда ёки иситилмайдиган ёпиқ хоналарда меҳнат қилувчилар учун **Иш берувчи** томонидан **Ташкилотнинг** 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.

Бу танаффуслар ишланган ҳар бир соатдан сўнг камида 15 дақиқа давомийлигида берилади.

Бундай махсус танаффуслар бериладиган касблар, лавозимлар ва ишлар рўйхати **11-иловада** келтирилган.

Мазкур норма йилнинг иссиқ фаслида очиқ жойларда ёки ёпиқ совутилмайдиган хоналарда меҳнат қилувчи ходимларга ҳам (ташқи ҳаво ҳарорати _______ даражадан юқори бўлганда) қўлланилади.

4.14. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 202-моддасида назарда тутилган даврлардан ташқари, ходимга дам олиш учун эмас, балки қуйидаги мақсадларда бериладиган, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этишнинг қуйидаги даврлари ҳам дам олиш вақтига кирмайди:

10

XVI. ИЖТИМОИЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

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

16.2. 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.

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

16.4. Иш берувчи Ташкилотда ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида **Касаба уюшмаси қўмитасини** тан олади.

16.5. Иш берувчи:

ходимларнинг ёзма аризалари асосида иш ҳақидан камида 1 фоиз миқдоридаги касаба уюшмаси аъзолик бадаллари **Ташкилот** бухгалтерияси орқали ушлаб қолинишини ва пул ўтказиш йўли билан ўз вақтида ва тўлиқ миқдорда касаба уюшма ташкилотининг ҳисоб рақамига (махсус рақамига) ўтказилишини;

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

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

16.7. Иш берувчи:

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

б) **Касаба уюшмаси қўмитаси** талаб қилганда унга меҳнат ҳамда Ташкилотнинг 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,

39

Қўлланма: Меҳнат муносабатларида муҳим ҳужжат

Жамоа шартномасига 22-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.		
2.		
3.		

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.

Жамоа шартномасига 25-илова

Дастлабки (меҳнат шартномасини тузаётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўрикдан ўтказилиши ташкил қилинадиган касблар ва лавозимлар рўйхати.

Т/р.	Касб, лавозим номи	Тиббий кўрикдан ўтказилиш муддати
1	*2*	*3*
1.		
2.		
3.		

Жамоа шартномасига 26-илова

Сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқатини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати

Т/р	Бўлим ва ҳоказо	Касб, лавозимлар номи	Берилиши керак бўлган сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқати турлари	Ой ҳисобида берилиш меъёри
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1.				
2.				
3.				

II. ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ

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

2.2. «Янги Ўзбекистонни 2022-2026 йилларда ривожлантириш стратегияси»га ҳамда «Ўзбекистон – 2030» стратегиясига мувофиқ ишлаб чиқариш харажатларини камайтириш, маҳсулот таннархини пасайтириш ҳамда **Ташкилот** шаънига путур етказиш қалтисликларини олдини олиш бўйича чора-тадбирлар амалга оширилишига ҳар томонлама кўмаклашиш мажбуриятини олган ҳолда тарафлар:

ишлаб чиқаришни модернизация қилиш, техник ва технологик янгилаш, саноат, транспорт, алоқа ва ижтимоий инфратузилма лойиҳаларини амалга оширишга йўналтирилган фаол инвестиция сиёсатини амалга ошириш;

ташқи ва ички бозорларда товарлар ва хизматлар рақобатбардошлигини таъминлайдиган маҳсулотлар (ишлар, хизматлар)нинг ва технологияларнинг тубдан янги турларини ишлаб чиқаришни ўзлаштириш;

энергия ва ресурслар сарфини пасайтириш, энергияни тежовчи технологияларни ишлаб чиқаришга кенг жорий этиш, қайта тикланадиган энергия манбаларидан фойдаланишни кенгайтириш, меҳнат унумдорлигини ошириш;

хомашё, материаллар ва бутловчи қисмларни етказиб берувчи ташкилотларни танлашда улар меҳнат соҳасидаги асос солувчи тамойиллар ва ҳуқуқлар (касаба уюшмаларига бирлашиш ва жамоа музокараларини олиб бориш ҳуқуқи, болалар меҳнати ва мажбурий меҳнатни тақиқлаш, тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш, меҳнат муносабатлари соҳасида камситмаслик принциплари)га риоя этишлари нуқтаи назаридан лозим даражада эҳтиёткорлик қилиш;

мосланувчан нарх-наво сиёсатини амалга ошириш хусусида келишиб олдилар.

2.3. Ташкилот фаолиятини яхшилаш мақсадида **Иш берувчи:**

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

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

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

г) ишлаб чиқариш дастурининг бажарилиши, **Ташкилотнинг** молиявий аҳволи ва олинган фойданинг ишлатилиши ҳақида меҳнат жамоасини бир йилда камида бир марта хабардор қилиб бориш;

д) **Ташкилотнинг** 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 ***(2-илова));***

е) касаначилик меҳнатини самарали ташкил этиш мақсадида касаначи билан тузилган меҳнат шартномасидаги ишларни бажариш учун зарур асбоб-ускуналар етказиб бериш ва уларга техник хизмат кўрсатиш тизимини ташкил этиш, асбоблар, жиҳозлар, материаллар ва яримфабрикатлар билан таъминлаш, касаначиларни мажбурий тарзда техника хавфсизлигига ўқитиш ва ҳоказоларни назарда тутувчи барча шарт-шароитларни ***3-иловага*** мувофиқ яратиш;

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

8.7. Ҳар бир ходим 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.

8.8. 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 лавозими жорий этилади. Элликта ва ундан ортиқ транспорт воситаси мавжуд бўлган ташкилотда йўл ҳаракати хавфсизлиги хизмати ҳам ташкил этилади ёки йўл ҳаракати хавфсизлиги бўйича мутахассис лавозими жорий этилади.

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

8.9. Ўтган йилдаги ишлаб чиқаришда шикастланиш ва касб касалликлари ҳолатини йилнинг биринчи февралигача таҳлил қилиб чиқади, меҳнат шароитларини яхшилаш ҳамда санитария-соғломлаштириш тадбирларининг бажарилишига якун ясайди.

8.10. 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.

8.11. Ташкилотни 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).

8.12. Ходимларни ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан суғурта қилади, иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказади ҳамда ходимларни дастлабки (меҳнат шартномасини тузаётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўрикдан ***(25-илова)*** ўтказилишини уларни чиқимдор қилмаган ҳолда ташкил қилади.

8.13. Ходимларни белгиланган муддатларда ўрнатилган нормалар бўйича сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган шўр сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун), махсус кийим-бош, санитар кийим-бош, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминлайди (бепул таъминлаш ҳуқуқини берадиган ишларда ишловчи ходимлар рўйхати жамоа шартномасининг **26 ва 27-иловаларида** белгиланади). Ходимларнинг шахсий ва жамоавий ҳимоя воситалари меҳнатни муҳофаза қилишга доир талабларга мос келиши ҳамда мувофиқлик сертификатига эга бўлиши шарт.

8.14. Меҳнат шароити ноқулай, зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитларидаги ишларда, ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларни гигиена воситалари билан бепул таъминлаш ҳуқуқини берадиган касб ва лавозимлар рўйхатини тузади ҳамда 28-иловага мувофиқ берилишини таъминлайди.

8.15. Ташкилот ҳудудини ҳамиша саранжом-саришта ҳолда сақлаш, юриш, ўтиш йўлаклари ва жойларининг талаб этиладиган оралиқ ўлчамлари аниқ белгиланган бўлиши ҳамда уларга қатъий амал қилиниши Ташкилотнинг ички транспортидан фойдаланишда уларнинг хавфсизлигини таъминлаш чораларини кўради.

8.16. Мансабдор шахслар ва инженер-техник ходимлар томонидан меҳнат муҳофазаси, технологик интизом қоидалари талабига, режали-огоҳлантирувчи таъмирлаш ишлари, вентиляция ва аспирация жиҳозлари-

юқори курсларда ўқиётганларга – __________ (камида ўттиз) календарь кун, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ташкилотларида – __________ (камида йигирма) календарь кун, олий ва ўрта махсус таълим, касб-ҳунар таълими ташкилотларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса __________ (камида қирқ) календарь кун муддатга ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили берилади.

9.7. Иш берувчи олий таълим ташкилотларида сиртқи таълим шаклида таҳсил олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида иштирок этиш учун таълим ташкилоти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши учун йилига бир марта йўлкира ҳақининг __________ (камида эллик) фоизи миқдорини тўлайди.

Давлат аттестациясидан ўтиш учун худди шундай миқдорда йўлкира ҳақи тўланади.

X. АЁЛЛАРНИНГ ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРНИНГ МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ ҲАМДА УЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

10.1. Уч ёшга тўлмаган боланинг **Ташкилотда** ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) ҳафтасига__________соатлик иш вақти давомийлиги белгиланади.

10.2. Иш берувчи ҳақ тўланадиган ҳомиладорлик ва туғиш таътилини қонунда белгиланган муддатга нисбатан _______ойга (календарь кунга) узайтириш мажбуриятини олади.

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

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

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

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

10.5. Иш берувчининг мажбуриятлари:

10.5.1. иш ўрни қисқартирилаётган аёлларни меҳнат бозорида талаб бўлган касбларга ўқитишни таъминлаш;

10.5.2. аёлларга малака ошириш ва қўшимча маълумот олиш ҳуқуқидан фойдаланиш учун имкониятлар яратиб бериш;

10.5.3. Иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатиб олинаётган аёлларга вақтинчалик иш ўринлари яратиб бериш (**Ташкилотда** юзага келаётган муаммоларни ҳал қилиш учун вақтинчалик меҳнат жамоаларини ташкил этиш);

10.5.4. Ташкилотда меҳнати вақтинчалик фойдаланилмайдиган аёллар учун касаначиликни ташкил этиш;

10.5.5. ишлаб чиқариш ҳажми камайганлиги сабабли малакали аёл кадрлар билан таъминланган ишлаб чиқариш бўлинмаларини қисқартириш ўрнига тўлиқсиз иш вақти режимига ўтказиш;

ҚИРҚИШ ЧИЗИҒИ

кўриб чиқилади.

17.4. Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)да **Иш берувчининг Ташкилот** ходимларининг мажбурий меҳнатга жалб қилинмаслигига оид мажбуриятлари тўлиқ бажарилиши юзасидан ҳисоботи эшитилади.

17.5. Тарафлар Бош, тармоқ, ҳудудий жамоа келишувларини тан олиб, уларни бажариш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар. Башарти юқорида номлари келтирилган келишувларга ўзгартишлар киритилса, **Иш берувчи** ва **Касаба уюшмаси қўмитаси** _______ муддат ичида мазкур **Шартномага** тегишли ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш бўйича музокаралар олиб боради.

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

17.7. Касаба уюшмаси қўмитаси жамоа шартномаси лойиҳасини маъқуллаш юзасидан чақириладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)дан олдин унинг лойиҳасини жамоатчилик экспертизасидан ўтказиш учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига тақдим этади.

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

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

17.10. Ташкилотда 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.

17.11. Шартнома имзоланган кунидан бир ойдан кечиктирилмаган муддатда **Ташкилотнинг** кўп тиражли газетасида чоп этилади, брошюра кўринишида ______ нусхада чиқарилади. **Шартноманинг** бир нусхаси ходимлар учун кўринарли жойга осиб қўйилади, шунингдек, ходимлар **Шартнома** матни ва иловалари билан Ташкилотнинг ходимлар бўлимида, меҳнат муҳофазаси, иш ҳақи ва юридик бўлимларида ҳамда **Касаба уюшмаси қўмитасида** танишишлари мумкин.

17.12. Шартноманинг амал қилиш даврида ёки амал қилиш муддатини узайтириш даврида киритилган ўзгартириш ва қўшимчалар қўшимча келишув кўринишида бўлган алоҳида ҳужжатлар билан расмийлаштирилади ва мазкур **Шартноманинг** ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

17.13. Шартноманинг иловалари унинг ажралмас қисми ҳисобланади.

3.10. Меҳнат шартномасини Иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш фақатгина Касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олиб амалга оширилади (Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно).

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ушбу масаладаги ёзма тақдимномаси Касаба уюшма қўмитасида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Ижроия қўмитасининг 2023 йил 23 майдаги 9-5-сонли қарори билан тасдиқланган «Касаба уюшма қўмитаси, органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби» (янги таҳрири) асосида кўриб чиқилади.

Иш берувчи касаба уюшмаси органига сайланган ходимларга интизомий жазо қўллаш улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонуннинг 15-, 17-моддаларида назарда тутилган кафолатларга риоя қилинишини таъминлайди.

3.11. Бирор-бир инфекция билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган, 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.

3.12. 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 бўлмаса) иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақли.

3.13. 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 бўшатиш ҳақидаги қарорини олти ойгача бўлган муддатга тўхтатиб туриш тўғрисидаги таклифни маҳаллий давлат ҳокимияти органларига кўриб чиқиш учун киритиш ҳуқуқига эга.

3.14. Иш берувчи ходимлар сони (штатлар) қисқартирилиши муносабати билан бўшатиб олинаётган ходимларни қайта тайёрлаш ва қайта ўқитиш ишларини ташкил этиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

3.15. 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. Бундай ҳолатда меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси ўзгармайди;

г) бўшатиб олинаётган ходимларнинг малакасини ўзгартириш ва бошқа касбга ўргатиш учун бандликка кўмаклашиш Маркази ҳамда «Ишга марҳамат» мономаркази билан шартнома тузиш ва қайта ўқитиш ва қайта 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 ____ кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқини бериш.

3.16. Технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг

даги юқори ютуқлари учун, бажараётган ишининг мураккаблиги учун ёки алоҳида муҳим ишлар учун уларни бажариш вақтига).

5.26. Иш берувчи билан олдиндан келишув бўйича бошқа жойга ишга кўчиб ўтган ходимларга, шунингдек, тақсимот бўйича яшаш жойларидан ташқарида иш жойи берилган таълим ташкилотларининг битирувчиларига қуйидагилар компенсация қилинади:

ходим ва оила аъзолари (эр, хотин, улар билан бирга яшайдиган, уларнинг қарамоғида бўлган оила аъзолари) йўлкирасининг йўл чипталарини олиш учун қилинган ҳақиқий харажатлари миқдоридаги қиймати;

темир йўл ёки автомобиль транспортида ходимнинг ўзига __________ килограммгача ва у билан бирга кўчиб ўтаётган оила аъзоларига жами __________ килограммгача бўлган мол-мулкни ташиш харажатлари;

йўлда бўлишнинг ҳар бир кунига хизмат сафарлари учун назарда тутилган миқдорнинг __________ бараварида суткалик тўловлар;

агар кўчиб ўтаётган ходимнинг ушбу жойда шахсий уй-жойи мавжуд бўлмаса ҳамда иш берувчи ушбу ходимга ва унинг оила аъзоларига тегишли уй-жой тақдим этмаса, уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;

янги иш жойи бўйича бир ойлик тариф ставкаси (маош)нинг __________ баравари миқдорида бир марталик нафақа (кўтарма пул), шунингдек, ходим билан бирга кўчиб ўтаётган ҳар бир оила аъзосига кўчиб ўтаётган ходим тариф ставкасининг (маошнинг) __________ баравари, башарти ушбу оила аъзолари ходимга алоҳида уй-жой берилган кундан эътиборан ўн икки ой ичида кўчиб ўтса.

5.27. Иш берувчининг йўлланмаси билан касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкадан ўтишга юборилган ходимларга яшаш жойидан ташқарида яшаганлик учун компенсация (суткалик) тўлови белгиланади.

5.28. Ходимларни мукофотлаш Ташкилот ходимларига мукофот тўловлари тўғрисидаги Низом асосида амалга оширилади. **(16-илова).**

5.29. 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 қўшиб берилаётган лавозимдаги маош (тариф ставкаси)нинг ______% 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).

5.30. Ходимларга меҳнат шароити оғир ва зарарли бўлган ишлар учун қўшимча тўловлар (иш жойларини аттестациядан ўтказиш натижалари бўйича) **17-иловага** мувофиқ ўрнатилади.

5.31. Тегишли касблардаги ишчиларга ишларнинг айрим технологик турлари, ишлаб чиқаришлар ва иқтисодий фаолият турлари бўйича тариф ставкаларини оширишнинг тармоқ коэффициентлари ўрнатилади (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли қарори билан тасдиқланганидан кам бўлмаган миқдорларда).

5.32. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли 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) ўрнатилади.

5.33. 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 **19-иловага** биноан амалга оширилади.

5.34. Ташкилотда амалиёт ўтувчи олий ўқув юртлари талабаларининг

риф ставкаси (маош)нинг ______________ (камида учдан икки) қисми миқдорида ҳақ тўланади.

12.6. Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси бўйича ўз мажбуриятларини бажариши учун масофадан туриб ишловчи ходимларни зарур ускуналар, дастурий-техник воситалар, ахборотни ҳимоя қилиш воситалари ва бошқа воситалар билан таъминлаш тартиби ҳамда муддатлари, масофадан туриб ишловчи ходимлар томонидан бажарилган ишлар ҳақидаги ҳисоботларни топшириш тартиби ва муддатлари, масофадан туриб ишловчи ходимлар томонидан уларга тегишли бўлган ёки ижарага олинган ускуналар, ташкилий техника, дастурий-техник воситалар, алоқа воситалари, ахборотни ҳимоя қилиш воситаларидан ҳамда бошқа воситалардан фойдаланганлик учун компенсациянинг миқдори, уни тўлаш тартиби ва муддатлари, масофадан туриб ишлаш билан боғлиқ бошқа харажатларнинг ўрнини қоплаш тартиби Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги Низом билан тартибга солинади **(32-илова).**

12.7. Масофадан туриб ишловчи ходимнинг ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлиги ____________________ (камида йигирма бир) календарь кун миқдорида ўрнатилади.

Вахта усулида ишловчи шахслар

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

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

Вахта усулида ишловчи шахсларнинг меҳнатини тартибга солишда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2023 йил 13 июлдаги 287-сонли қарори билан тасдиқланган «Вахта усулида ишлашни ташкил этиш тартиби тўғрисида Намунавий низом» асос сифатида қабул қилинади.

Вахтанинг давомийлиги бир ойдан ошмаслиги керак.

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

а) юқумли касалликлар туфайли жорий қилинган карантин вақтида;

б) об-ҳавонинг аномал ўзгариши ва/ёки табиий офат оқибатида тоғли ҳудудлардаги иш жойига етиб бориш имкони бўлмаганда;

в) ____________________________________;

г) ____________________________________.

Иш берувчи бўлган микрофирма ходимлари

12.9. Иш берувчи бўлган микрофирма ходимини меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатлари, шунингдек, меҳнат шартномаси бекор қилинганда тўланадиган ишдан бўшатиш нафақасини ҳамда бошқа компенсация тўловларини тўлаш ҳоллари ва миқдорлари меҳнат шартномасида белгиланади, агар улар белгиланмаган бўлса, ходимларга Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси ҳамда тегишли жамоа келишувларида назарда тутилган умумий кафолатлар татбиқ этилади.

XIII. ҚЎШИМЧА ИЖТИМОИЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОИЙ ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

13.1. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Президенти ташаббуси билан ҳар йили қабул қилинадиган ижтимоий йўналишдаги Давлат дастурларини, шу жумладан, «Камбағалликдан фаровонлик сари» дастурини амалга ошириш учун чора-тадбирлар ишлаб чиқиш ва қатъий бажарилишига эришиш мажбуриятини ўз зиммасига оладилар.

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

13.2.1. Иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларидан бўлган ходимларга,

ҚИРҚИШ ЧИЗИҒИ

белгилаш;

14.4.3. 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;

14.4.4. 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;

14.4.5. 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;

14.4.6. ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини, қизиқишларига кўра, спорт тўгаракларига қатнашлари учун имтиёзли чипталар билан таъминлаш;

14.4.7. Ташкилот балансида бўлган спорт иншоотлари, стадионлар ва майдончаларнинг, болалар соғломлаштириш оромгоҳлари, соғломлаштириш муассасаларининг фаолиятини **Ташкилот** маблағлари ҳисобидан янада ривожлантириш, моддий-техника базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш, спорт инвентарлари ва жиҳозларни янгилаш;

14.4.8. Ташкилотда ойнинг бир шанба кунини «Спорт – саломатлик куни» деб эълон қилиш ва **Иш берувчи** билан ҳамкорликда ходимлар спорт билан шуғулланишлари учун шароитлар яратиш бўйича чоралар белгилаш, жисмоний тарбия жамоаларини тузиш ва уларнинг ишини жонлантириш;

14.4.9. ходимларни спорт кийимлари ҳамда спорт анжомлари билан таъминлаш, уларни спорт тадбирларига кенг жалб этиш;

14.4.10. Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг «Жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш бошқармаси» унитар корхонаси билан алоқаларини мустаҳкамлаш.

XV. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

15.1. 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 ҳурмат билан, Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги асосида ҳал этилади.

15.2. Ташкилот ва унинг таркибий бўлинмаларида якка тартибдаги меҳнат низолари **Иш берувчи** ва **Касаба уюшмаси қўмитаси** томонидан тайинланган _____ нафар аъзодан тенглик асосида ташкил топган (ҳар тарафдан _____ нафардан) ва мазкур **Шартноманинг** амал қилиш муддатига тузиладиган Меҳнат низолари бўйича комиссия томонидан кўриб чиқилади.

15.3. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг фаолияти ва иш юритиш тартиби 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 борилади ***(34-илова).***

15.4. Жамоавий меҳнат низолари Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида белгиланган тартибда ҳал этилади.

4.14.1. касаба уюшмаларининг сайлаб қўйиладиган органлари ишида, ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар фаолиятида иштирок этиш;

4.14.2. давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларининг қарорлари билан тузилган комиссиялар ишида иштирок этиш;

4.14.3. касаба уюшмалари томонидан ташкил этиладиган таълим, маданий-маърифий ва спорт тадбирларида иштирок этиш;

4.14.4. юқори касаба уюшмаси органига ҳисобот топшириш, йўлланмалар олиш;

4.14.5. касаба уюшмасининг уставида белгилаб қўйилган (Қўмита, Раёсат, Ижроия қўмита, Пленум йиғилишлари, давра суҳбатлари, семинарлар, конференциялар ва бошқа) тадбирларда иштирок этиш;

4.14.6. умумтаълим мактабларида ўтказиладиган ота-оналар мажлисларида иштирок этиш;

4.14.7. ____________________________________.

4.15.Ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 205-моддасида назарда тутилган танаффуслардан ташқари иш куни (смена) давомида иш вақтига киритиладиган қуйидаги қўшимча танаффуслар берилади:

а) чанқоқни қондириш учун;

б) табиий эҳтиёжларни қондириш учун;

в) дори воситаларини қабул қилиш учун;

г) ходимлар гимнастикаси учун;

д) ______________________________;

е) ______________________________.

4.16. Беш кунлик ва олти кунлик иш ҳафтаси қўлланилганда **Ташкилотда** умумий дам олиш куни якшанба ҳисобланади. Беш кунлик иш ҳафтасида иккинчи дам олиш куни деб ____________________ белгиланади.

4.17. Ташкилотнинг кейинчалик нормал ишлаши олдиндан кутилмаган қайси ишларнинг шошилинч бажарилишига боғлиқ бўлса, ўша ишларни бажариш зарур бўлган тақдирда ходимларни дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этиш уларнинг ёзма розилиги билан амалга оширилади[8].

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

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

---

[8] Маданий-томоша ташкилотларининг, телевидение, радиоэшиттириш ташкилотларининг ва бошқа оммавий ахборот воситаларининг ижодкор ходимларини, профессионал спортчиларни, шунингдек, асарларни яратишда ва (ёки) ижро этишда (намойиш этишда) иштирок этувчи бошқа шахсларни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишувга кўра ишлар, касблар, лавозимларнинг тасдиқланадиган рўйхатларига мувофиқ дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этишга жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланадиган тартибда йўл қўйилади.

[9] Ўзбекистон Республикасининг «Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида»ги ЎРҚ-788-сонли Қонунига мувофиқ давлат фуқаролик хизматчисига йигирма етти календарь кундан иборат энг кам йиллик асосий меҳнат таътили берилади.

[10] Иш берувчи – микрофирмалар ходимларига мазкур микрофирмадаги стажи учун ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилиши мумкин, уларнинг давомийлиги ва бериш тартиби жамоа келишувлари, жамоа шартномаси, локал ҳужжатлар ёки меҳнат шартномаси билан белгиланади.

рига зиёратга ва саёҳатларга юборилганда – _____ кун;

и) ходимнинг туғилган кунида – _____ кун;

й) ______________________________.

Ходимнинг ____ (ота-онаси, ака-укалари, опа-сингиллари, фарзандлари ва турмуш ўртоғи) яқин қариндошлар деб ҳисобланади.

4.35. Ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил берилиши мумкин, бундай таътилнинг календарь йил давомидаги энг кўп давомийлиги ________________ календарь кунга тенгдир.

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

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

а) пандемия билан боғлиқ карантин чекловлари амал қилаётган даврда;

б) меҳнат таътили тугаган бўлса-да чет эл сафаридан узрли сабабларга кўра қайтиш имкони бўлмаганда;

в) авария ҳолатини бартараф этиш учун хонадонида таъмирлаш ишлари олиб борилиши муносабати билан;

г) ______________________________;

д) ______________________________.

4.37. Ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлганида қисман сақланадиган иш ҳақининг миқдори унинг ўртача иш ҳақининг ____________ фоизидан кам бўлмаслиги керак.

Бунда ходимнинг сақланиб қоладиган иш ҳақи миқдори қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас. Агар ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлган даврида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори оширилган бўлса, ушбу оширилишни ҳисобга олган ҳолда ходимга тегишли иш ҳақи миқдори қайта ҳисоб-китоб қилиниши керак.

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

Агар қонунчиликда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулодда ҳолат жорий этилган даврда ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаётига ёхуд нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда ходимнинг ёзма аризасига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътилнинг узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпайтирилиши, бироқ кўпи билан олти ойгача кўпайтирилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 242-моддасида кўрсатилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда, ходимнинг илтимосига биноан иш ҳақи сақланмаган таътил ҳар йили 14 календарь кунигача қуйидаги ҳолларда мажбурий тартибда берилади:

а) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

б) 30 ёшгача бўлган ёш оилалар аъзоларига;

в) ишлаётган пенсионерларга;

г) меҳнат таътили тугаган бўлса-да чет эл сафаридан узрли сабабларга кўра қайтиш имкони бўлмаганда;

д) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;

е) ________________________________;

ж) ________________________________.

V. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ. МЕҲНАТНИ НОРМАЛАШТИРИШ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ.

5.1. Ташкилотда меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифли (ва/ёки тарифсиз) тизимларидан фойдаланилади.

фадан 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.

Ходимнинг хоҳишига кўра ва **Иш берувчининг** розилиги билан ходим вақтинчалик уйда ишлаши учун уй меҳнати шароитига 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.

Масофавий ишга ўтказиш юзасидан ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришларда Меҳнат кодексининг 106-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 техникалар 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.

13.26.2. ходим пандемия вақтида бирор-бир инфекция билан касалланганда, **Иш берувчи** унга **Касаба уюшмаси қўмитасининг** тавсиясига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг _____ баробари миқдорида моддий ёрдам кўрсатади;

13.26.3. пандемия даврида бирор-бир вирус билан касалланган ходимларнинг даволанишига кетадиган харажатлар **Ташкилот** маблағлари ҳисобидан қопланади;

13.26.4. пандемия шароитида ходимнинг оила аъзоларидан касалланиб, даволанаётганларга **Иш берувчи** томонидан унга касаба уюшмаси қўмитасининг тавсиясига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини _____ баравари миқдорида бир марталик моддий ёрдам кўрсатилади;

13.26.5. пандемия муносабати билан касаллик юқтирган ходимларнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки уларнинг оғир аҳволга тушиши ва соғлиғи тикланмаганлиги муносабати билан **Иш берувчи Ташкилотнинг** молиявий аҳволидан келиб чиқиб, молиявий жиҳатдан қўллаб-қувватлайди;

13.26.6. 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;

13.26.7. бирор-бир вирус билан оғриб тузалган ходимларни **Ташкилот** ҳисобидан ҳар 6 ойда бепул тиббий кўрикдан ўтказади;

13.26.8. ходимларни иш фаолиятлари билан боғлиқ турли юқумли касалликларга чалинишлари мумкин бўлган ҳолатлар ҳақида огоҳлантирувчи

Қўлланма: Меҳнат муносабатларида муҳим ҳужжат

10.5.6. Ташкилот (тизим бирлиги) реконструкциядан сўнг ишга тушганда унда ишга жойлаштириш учун қайта ўқитилган ва илгари мазкур **Ташкилотда** меҳнат қилган аёлларга афзалликлар бериш;

10.5.7. тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларга ______ цехлардан енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган ______ иш ўринлари ажратиш;

10.5.8. қарамоғидаги 2 ёшдан 3 ёшгача бўлган болани парваришлаш таътилида бўлган ота-онадан бирига (васийга) ҳар ойда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг ______ бараварида моддий ёрдам кўрсатиб бориш;

10.5.9. саккиз (10-12) ёшгача фарзанди бўлган ота-онадан бирига (васийи)нинг илтимосига кўра, ойда ______ кундан иборат иш ҳақи сақланмайдиган ёки қисман тўланадиган дам олиш куни бериш;

10.5.10. «2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси»ни амалга оширишга кўмаклашиш.

10.6. 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:

10.6.1. хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини **Ташкилотнинг** ва унинг таркибий бўлинмаларининг ваколатли шахси зиммасига юклатиш;

10.6.2. ишга қабул қилиш ва хизмат бўйича кўтаришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар яратиш;

10.6.3. хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш.

10.6.4. хотин-қизларнинг жисмоний фаоллигини ошириш учун зарур шарт-шароитлар яратиш;

10.6.5. хотин-қизлар учун саёҳатлар ташкил этиш.

10.7. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш нафақалари ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга нафақа ҳар ойнинг ____________ санасига қадар тўланади.

10.8. Иш берувчи ва **Касаба уюшмаси қўмитаси Ташкилотда** ходимларнинг иш ўринларида турли тазйиқ ва зўравонликлар, шаҳвоний шилқимлик ҳолатларига йўл қўймаслик ва фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларига қатъий риоя қилинишини назорат қилишни ўз зиммасига олади.

10.9. Ходимлар иш ўринларида турли тазйиқ ва зўравонликларга, шаҳвоний шилқимлик ҳолатларига йўл қўймасликлари ва фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларига қатъий риоя қилишлари шарт.

XI. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

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

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг «Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида»ги 138-сонли ва «Болалар меҳнатининг оғир шаклларини тақиқлаш 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;

Ташкилотнинг 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 эгаллашла-

28

Ташкилотда **Иш берувчи** ва **Касаба уюшмаси қўмитаси** ўртасидаги келишувга биноан камомадларнинг ўрнини қоплашга йўл қўйиладиган таваккалчилик фонди тузилади.

VIII. МЕҲНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ

Иш берувчининг мажбуриятлари:

8.1. Ўзбекистон – 2030 стратегиясининг «Сув ресурсларини тежаш ва атроф-муҳитни муҳофаза қилиш» йўналиши доирасида «яшил иқтисодиёт»га ўтишда «яшил» иш ўринларини яратиш лойиҳаларини амалга оширади.

8.2. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича (шартнома муддатида, ҳар йили) 20___ йилга_________минг (млн.) сўм, шундан:

– махсус кийим, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситалари учун ____________ минг (млн.) сўм;

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

– гигиена воситалари (тармоқ норматив ҳужжатларига ёки жамоа шартномасига мувофиқ) учун ____________ минг (млн.) сўм 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.

8.3. Меҳнат муҳофазаси бўйича битим тузади (меҳнат шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини яхшилаш, санитария-соғломлаштириш чора-тадбирлари режаси ва сарф-харажатлар сметасига киритади) ва **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишган ҳолда жамоа шартномасига илова қилади ***(1-илова).***

8.4. Меҳнатни муҳофаза қилиш учун зарур бўлган маблағларни қонунчиликда, мазкур **Шартномада,** 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.

8.5. Хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитларини таъминлаши шарт. Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар қонунчилик ҳужжатларида, шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларига оид техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатларда белгиланади. Ҳар бир иш жойига мослаб меҳнат шароити бўйича меъёрий талабларни ишлаб чиқиш мажбуриятини зиммасига олади.

8.6. Ходимларнинг меҳнат шароити, шунингдек, меҳнат жараёни ўзгариши, меҳнат шароитига бўлган талабларнинг ортиши (ўзгариши) муносабати билан, ходимлар ҳаёти ва соғлиғини муҳофаза қилиш ва уларнинг доимий меҳнат қобилиятларини сақлаб қолиш мақсадида, белгиланган меҳнат шароитларига мунтазам равишда зарур ўзгартиришлар киритиб боради.

---

[14] Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирининг:

20.07.2023 йил 61-2023/Б-сон буйруғи билан тасдиқланган «Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ўзи билан ёзма шартномалар тузилиши мумкин бўлган ходимлар эгаллайдиган лавозимлар ва ишларнинг намунавий рўйхати» (АВ томонидан 21.08.2023 йил 3452-сон билан рўйхатга олинган) асосида ишлаб чиқилган.

15.05.2023 йил 11-2023/Б-сон буйруғи билан тасдиқланган «Ходим билан тўлиқ якка тартибдаги моддий жавобгарлик ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисида шартнома тузиш бўйича тавсиялар» (АВ томонидан 14.06.2023 йил 3443-сон билан рўйхатга олинган) асосида ишлаб чиқилган.

21

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

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

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

л) **Ташкилотни** ва идорага қарашли тураржойни ҳамда бошқа ижтимоий объектларни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

м) рационализаторликни ривожлантириш;

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

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

2.4. Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

б) **Ташкилотнинг** бошқарув органларига (ҳайъат ва ҳ.к.) сайланган, шунингдек, ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи комиссиялари таркибига киритилган **Касаба уюшмаси қўмитаси** вакиллари **Ташкилот** 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 **Ташкилотнинг** барқарор фаолият кўрсатишига кўмаклашиш;

г) меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларини такомиллаштириш, **Ташкилотни** бошқариш, ходимлар манфаатидан келиб чиққан ва **Ташкилотнинг** 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 **Ташкилотнинг** 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 ташаббуси билан чиқиш;

и) **Иш берувчи** томонидан меҳнат тўғрисидаги қонунларга ва бошқа норматив ҳужжатларга риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш;

к) **Ташкилотда** Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 21 декабрдаги «Одам савдосига қарши курашиш ва муносиб меҳнат тамойилларини кенг жорий этишга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги ПФ-210-сонли Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги «Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги 349-сонли қа-

4

Жамоа шартномасига айрим иловаларнинг намуналари

Жамоа шартномасига 1-илова

Ташкилот раҳбари ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида тузилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича
Б И Т И М И
(20____ йил учун)

Т/р.	Тадбирлар мазмуни	Бажариладиган иш нархи (минг сўм)	Тадбирнинг бажарилиш муддати (ҳар йили)	Тадбирнинг бажарилишига масъул шахс
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1.				
2.				
3.				

Жамоа шартномасига 7-илова

Меҳнат шароитлари ноқулай ишлар рўйхати, уларни бажаришда иш вақтининг аниқ давомийлиги, меҳнат шароитлари ноқулай ва ўзига хос ишларда, оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида банд бўлган ходимларга бериладиган ҳар йилги қўшимча таътилларнинг давомийлиги

№	Лавозимлар категорияси	Ҳар йилги асосий таътилнинг давомийлиги	Ҳар йилги қўшимча таътилнинг давомийлиги	Меҳнат шароитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар иш вақтининг давомийлиги	Меҳнат шароитлари ноқулай ва ўзига хос ишларда, оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида банд бўлган ходимларга бериладиган ҳар йилги қўшимча таътилларнинг давомийлиги	Ҳар йилги таътилнинг умумий давомийлиги
1.						
2.						
3.						

45

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;

13.2.2. 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;

13.2.3. бирорта инфекция 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;

13.2.4. бошқа ҳолларда, ходимнинг умумий иш стажига қараб – иш ҳақининг 60 фоизидан 80 фоизигача.

13.3. Ташкилотда камида _____ йил ишлаган ходимларнинг амалдаги иш ҳақлари ва вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақалари ўртасидаги фарқ қўшимча тарзда тўлаб берилади.

13.4. Иш берувчи «Фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия таъминоти тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 10-моддасига биноан ходимларнинг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига иш ҳақининг _____ фоизи миқдорида қўшимча маблағ ўтказиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

13.5. Иш берувчи ходимларни йилида камида бир марта эпидемия хавфи мавжуд бўлган касалликлардан **Ташкилот** ҳисобидан эмлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади (Бу каби эмлаш тиббий сабабларга кўра мумкин бўлмаган ходимлар бундан мустасно).

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

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

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

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

13.10. Иш берувчи шаҳар йўловчи транспортида (таксидан ташқари) юриш сарф-харажатларини Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг _____ баравари ҳисобидан келиб чиққан ҳолда қоплаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

13.11. Иш берувчи ходимларга мобил алоқа учун (ҳар ойда мамлакат бўйлаб ______ дақиқа миқдорида), шунингдек, Интернет жаҳон ахборот тармоғи учун (ҳар ойда ___________ ГБ миқдорида) компенсация тўлайди.

32

а) йўл ҳужжатлари мавжуд бўлмаганда хизмат сафари йўлкирасига ҳақ тўлаш ҳар бир километрга базавий ҳисоблаш миқдорининг____ фоизи миқдорида камида 0,1 амалга оширилади;

б) кундалик харажатлар учун ҳақ базавий ҳисоблаш миқдорининг_____ баробаридан кам бўлмаган миқдорда белгиланади; камида 0,35

в) меҳмонхона харажатларининг бир кунлик қоплаш миқдори базавий ҳисоблаш миқдориниг ________ баробаридан ошмаслиги лозим;

г) тураржойда яшаганлиги бўйича харажатларни тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлмаган ҳолларда ҳар бир сутка учун белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг ______ фоизи миқдорида қопланади.

5.19. 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-сонли буйруғи билан тасдиқланган) Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисидаги Низомга биноан амалга оширилади.

Иш берувчи ходимга хизмат сафари вақти учун унинг ўртача иш ҳақи сақлаб қолинишини кафолатлайди.

5.20. Кўчиб юриш хусусиятига эга иш учун устама қуйидаги миқдорларда белгиланади:

олис объектларда бўлиш кунларида – ҳар бир тўлиқ ишланган иш куни (смена) учун ходим кунлик ставкасининг _______ фоизигача;

объект жойлашган ерга бориш ва орқага қайтиш кунларида – ходимнинг кунлик тариф ставкасининг _________ баравари миқдорида.

5.21. Дала шароитларидаги иш учун дала нафақаси қуйидаги миқдорларда тўланади:

бевосита дала ишлари ўтказиладиган объектларда, ташкилотнинг даладаги базавий шаҳарчасидан ташқарида ишлаганда – кунлик меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг _______ фоизи; камида 7

ташкилотларнинг даладаги базавий шаҳарчаларида бажариладиган иш учун – кунлик меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг ___________ фоизи; камида 2

5.22. Вахта усулидаги иш учун ойлик меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг _______ фоизи миқдорда устама белгиланади. камида 50

5.23. Иш кунини қисмларга бўлиш шароитида меҳнат фаолияти билан шуғулланадиган ходимларнинг ойлик тариф ставкасига (лавозим маошига) __________% миқдорида устама ҳақ тўланади.

5.24. Ходимларга ушбу Ташкилот (тармоқ)даги узоқ муддатли иш стажига биноан **15-иловага** мувофиқ устама ҳақ ўрнатилади.

5.25. 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 устама ҳақларни ўрнатиши мумкин (масалан, юқори касб маҳорати учун, кўп йиллик узлуксиз хизматлари учун, меҳнат-

---

[13] Бюджет ташкилотлари, давлат мақсадли жамғармалари, бюджет тизими бюджетларидан маблағ ажратиладиган белгиланган тартибда ташкил этилган бошқа жамғармалар, устав фондида (устав капиталида) давлат улуши 50 фоиз ва ундан ортиқ бўлган юридик шахслар учун хизмат сафарлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 2 августдаги 424-сонли Қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги Низом» билан тартибга солинади.

17

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

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

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

в) 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимлар;

г) **Ташкилотга Иш берувчининг** таклифига биноан ишга жойлашган шахслар;

д) муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинлари;

е) янги қурилган уйлар учун ипотека кредитини тўлаётган 30 ёшгача бўлган ходимлар;

ж) якка-ёлғиз, фарзанди йўқ аёллар;

з) ___________________________________.

3.17. Ходимларга **Иш берувчининг** маблағлари ҳисобидан ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш чоғида қуйидаги қўшимча кафолатлар белгиланади:

а) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 173-моддасининг учинчи қисмида мустаҳкамланганларига нисбатан ишдан бўшатиш нафақасининг _______ фоизга оширилган миқдорлари;

б) ишдан бўшатиш нафақасининг миқдорига таъсир кўрсатадиган иш стажига ходимларнинг _______ тармоқдаги ёки муайян касбга доир меҳнат фаолияти даврларини **6-иловага** мувофиқ киритиш;

в) ушбу **Ташкилотга** иш берувчининг таклифи билан ишга кирган ходимларнинг кўрсатилган стажида ходим илгари меҳнат қилган ташкилотда ишлаган вақтни ҳисобга олиш;

г) вақтинчалик ходимга меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинганда ўртача иш ҳақининг _______________ фоизи миқдорида ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш;

д) ___________________________________.

3.18. Касаба уюшмаси қўмитаси Ташкилотда 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).*

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

3.20. Касаба уюшмаси қўмитаси Ташкилот ходимларини мажбурий меҳнатга, жумладан, ҳудудларни ободонлаштириш, шунингдек, қишлоқ хўжалигидаги турли ишларга жалб қилинишининг, шунингдек, газета ва журналларга мажбурий обуна қилинишининг олдини олиш юзасидан жамоатчилик назоратини олиб боради.

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

4.1. Ташкилотда ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

4.2. Кундалик иш (смена)нинг давомийлиги қуйидагилардан ошмаслиги керак:

а) нормал иш вақти белгиланган ходимлар учун:

олти кунлик иш ҳафтасида – етти соатдан;

8

а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;

б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;

в) меҳнат низолари комиссиясидаги ходимлар вакиллари;

г) ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия аъзолари;

д) _________________________________;

е) _________________________________.

16.12. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **ходимлар 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.

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

16.14. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **ходимлар 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 «Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»ги 135-Конвенциясида назарда тутилган чекловларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

16.15. Ташкилотда Халқаро Меҳнат Ташкилотининг «Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги 87-сонли Конвенцияси талабларига оғишмай риоя этилади.

16.16. Ташкилот ходимлари учун Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонуни мазмунини ёритиш бўйича ўқув тадбирлари ўтказиб борилади.

XVII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШИНИ НАЗОРАТ ҚИЛИШ

17.1. 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).*

17.2. Тарафлар мазкур **Шартнома** бажарилишини текшириб боришда ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссияга кўмаклашиб боришни ўз зиммаларига оладилар.

17.3. Тарафлар йилда ______ 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 апрелидан кечиктирмай

41

маълумотлар билан таъминлайди, стендлар, тарқатма материалларни чоп эттиради;

13.26.9. Ташкилот ходимлари ўртасида бирор-бир вирус инфекцияси тарқалиши олдини олиш мақсадида **Иш берувчи** ходимларни иш жойларида антисептик 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, **Ташкилотга** тегишли ётоқхоналарни, ишчиларни ташувчи транспорт воситаларини дезинфекция қилиш ишларини **Ташкилот** ҳисобидан амалга оширади.

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

13.28. 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 миқдорининг _____ бараваридан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланади.

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

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

14.1. Иш берувчи:

14.1.1. 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;

14.1.2. Ҳар ойда Меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасининг _____ 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, **Касаба уюшмаси қўмитасининг** штатдаги ходимларига қўшимча ҳақ тўлаш ва бошқа мақсадлар учун **Касаба уюшмаси қўмитаси** ҳисоб рақамига ўтказиш мажбуриятини олади. *(Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 18-моддаси).*

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

14.2.1. «Маънавият ва маърифат» хонасини ташкил этиб, уни Республика маънавият ва маърифат маркази ҳамда Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси тавсиялари асосида жиҳозлаш, Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари, Мустақиллик йилларида чоп этилган замонавий адабиётлар ҳамда плакатлар, стенд ва техник воситалар билан таъминлаш;

14.2.2. «Китобхон» бурчакларини ташкил этиш ва «Энг яхши китобхон» кўрик-танловини ўтказиш;

14.2.3. 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;

36

д) ____;

е) ____.

4.27. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 228-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда ходимнинг хоҳишига кўра ҳар йилги меҳнат таътили унга қулай бўлган вақтда қуйидагиларга берилиши керак:

а) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

в) ишлаётган пенсионерларга;

г) турмуш ўртоғининг меҳнат таътили билан бир вақтда;

д) **Ташкилотга Иш берувчининг** таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга;

е) ____;

ж) ____.

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

а) ходимнинг санаторий ёки дам олиш уйига пули тўланган йўлланмаси мавжуд бўлса;

б) яқин қариндошлари вафот этган тақдирда;

в) ходимнинг ўзи ёки унинг фарзандларининг тўй маросимлари пайтида;

г) тураржойни таъмирлаш билан боғлиқ ҳолда;

д) янги тураржойга кўчиб ўтиш муносабати билан;

е) ___________________________________;

д) ____.

4.29. Таътил учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасдан олдинги охирги иш кунидан кечиктирмай амалга оширилади. Бунда таътилнинг барча кунлари учун, шу жумладан, якшанба кунлари учун ҳам ўртача иш ҳақи тўланиши таъминланади.

4.30. Ходимга __ ойгача бўлган муддатга ижодий таътиллар берилиши мумкин (нодавлат олий таълим ташкилотлари, илмий ташкилотлар ва бошқа ташкилотлар учун).

4.31. Иш берувчи ходим ижодий таътилда бўлган даврда хизмат тураржойидан фойдаланиш ёки уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатларни қоплаб беради.

4.32. Ижодий таътилларнинг муддати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2024 йил 14 ноябрдаги 758-сонли қарори билан тасдиқланган Ижодий таътиллар бериш тартиби тўғрисидаги Низомнинг 7-бандида назарда тутилгандагига қараганда___кунгача кўпайтирилади ҳамда кўпайтирилган муддат учун ўртача ойлик иш ҳақи ёки унинг бир қисми сақланиб қолинади.

4.33. Меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида (бундан меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) учун бекор қилинган ҳоллар мустасно) фойдаланилмаган ҳар йилги меҳнат таътиллари кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни тугатган ҳолда ходимнинг ёзма аризаси асосида берилиши лозим.

4.34. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимнинг иш ҳақи сақланиб қолинадиган ижтимоий таътиллар бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни ўз зиммасига олади:

а) яқин қариндоши вафот этганда – ____ кун;

б) ходим ёки фарзандларининг тўй маросимини ўтказишда – ____ кун;

в) табиий офатлар юз берганда – _____ кун;

г) янги тураржойга кўчиб ўтишда – ______ кун;

д) фарзанди 1-синфга борганда – _____ кун;

е) фарзанд туғилиши муносабати билан унинг отасига – _____ кун;

ж) вирус инфекциясидан эмланган куни;

з) республикамизнинг тарихий обидалари, ёдгорликлари, қадамжола-

13

б) ;

в) ____;

г) ____.

Ходимлар ишга жалб қилиниши мумкин бўлган дам олиш ва байрам кунларининг сони календарь йилида _________ кун билан чекланади.

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

4.19. Ҳар йилги асосий (узайтирилган) меҳнат таътили (қонун ҳужжатларига биноан асосий узайтирилган таътиллар ўрнатилган ходимлардан ташқари) барча ходимлар учун __________ календарь кундан иборат этиб белгиланади[9]. (камида 21)

4.20. Меҳнат шароитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар ҳар йилги қўшимча таътиллар олиш ҳуқуқига эга.

Ноқулай меҳнат шароитлари учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати, таътилларнинг давомийлиги, уларни бериш тартиби ва шартлари **7-иловада** келтирилган.

4.21. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган Табиий-иқлим шароитлари ноқулай ҳудудларнинг рўйхатига киритилмаган ҳудудларда ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун ҳар йилги қўшимча таътил **12-иловага** биноан берилади.

4.22. Ходимга у битта ташкилотда ёки тармоқда ишлаган ҳар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади[10].

Бунда, ушбу банднинг биринчи қисмида назарда тутилган йиллик қўшимча меҳнат таътиллари ҳуқуқини берувчи бир ташкилот ёки тармоқдаги иш стажига ____________________________ ҳам киритилади.

бошқа иш берувчида ёки бошқа тармоқдаги иш стажи

4.23. Раҳбар ва мутахассис кадрларга **13-иловада** келтирилган лавозимлар рўйхатига биноан ҳар йилги қўшимча меҳнат таътиллари берилади.

4.24. Спортчиларга давомийлиги __________ календарь кундан иборат камида 4 ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади.

4.25. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 226-моддасида назарда тутилган вақт даврларидан ташқари, йиллик асосий таътил ҳуқуқини берувчи иш стажига ва бир ташкилот ёки тармоқдаги ҳар йилги асосий меҳнат таътилини ва битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажи жумласига қуйидагилар киради:

а) иш йили давомида икки ҳафтадан __________ ҳафтагача давом этган иш ҳақи сақланмайдиган таътил вақти;

б) иш йили давомида _______________ кунгача давом этган иш ҳақи қисман сақланадиган таътил вақти;

в) илгари вақтинча бошқа иш берувчига бир календарь йилдан кам муддатга хизмат сафарига юборилган ходим билан меҳнат шартномаси тиклланганда, агар унга вақтинча бошқа иш берувчига хизмат сафарига юборилган ташкилотда таътил берилмаган бўлса;

г) ушбу **Шартномага** мувофиқ тақдим этилган ижтимоий таътиллар вақти;

д) ____.

4.26. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 227-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда, олти ой ўтгунига қадар ходимнинг хоҳишига кўра, қуйидагиларга ҳар йилги меҳнат таътили берилади:

а) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

в) турмуш ўртоғининг меҳнат таътили билан бир вақтда;

г) **Ташкилотга Иш берувчининг** таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга;

12

14.2.4. Ташкилот балансидаги кутубхона ва ахборот-ресурс марказлари, маданият уйлари ва саройлари фаолиятини **Ташкилот** 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;

14.2.5. 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 сазовор жойларга саёҳатларини, театр, концерт ва музейларга ташрифларини уюштириш;

14.2.6. 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;

14.2.7. бугунги кунда амалга оширилаётган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг қўламдаги ислоҳотларнинг мазмун-моҳияти, қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва давлат дастурларининг аҳамиятини меҳнаткашларга атрофлича тушунтириш мақсадида ҳар ойда «Маърифат соатлари»ни ўтказиб бориш.

14.3. «Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил!» дастури доирасида Иш берувчи қуйидагиларни ўз зиммасига олади:

а) республиканинг тарихий шаҳарларига ва ўз ҳудудларидаги диққатга сазовор жойларга саёҳатларини уюштириш мақсадида ходимлар учун йилига бир маротаба маҳаллий саёҳатга чиқиш имконини яратиш;

б) саёҳат харажатларининг бир қисмини бюджетдан ташқари жамғармалари маблағлари ва қонунчиликда тақиқланмаган бошқа манбалар ҳисобидан қоплаб бериш;

в) рағбатлантириш сифатида **Ташкилотнинг** 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;

г) «Ички туризм ойлиги», «Ички туризм ҳафталиги» ҳамда «Ички туризм кунлари»ни, «Оилавий саёҳат таътили»ни, «Ёш оилалар саёҳати ҳафталиги»ни ташкил этиш ва ўтказиш;

д) 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;

14.4. 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:

14.4.1. 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;

14.4.2. технология, ишлаб чиқариш ва иш шароитларидан келиб чиқиб, ходимларга «ходимлар гимнастикаси» машқларини бажариши учун ҳамда иш вақтига киритиладиган «спорт дақиқалари» учун махсус танаффусларни

37