

Кили бх фармацевтика
сикрате жучилар
касаба уюшмасы
Республика Кенжагород
республика олимлари
№16 16.07.2024
риси

Меҳнат жамоасининг конференциясида
миъқуланган

2022 йил « 28 » 04

28 -СОВЕТ РАЙОНИДА

“NAVOIYAZOT” АЖнинг

2022-2024 йиллар учун

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Меҳнат жамоасининг конференцияси қарори таъйинланган жамоа шартномаси
имзо чеккилар:

Иш берувчи

Касаба уюшмаси қўмитаси раиси



Темиров О.И.

2022 йил « 28 » 04



Файтисева Ф.Х.

2022 йил « 28 » 04

Жамоа шартномаси қўйлагилар илтироқида имзоланди:

Иш берувчи вакиллари:

Холимлар вакиллари:

1. Саматов Ф.Х.

1. Яркулов Б.Ш.

2. Тиланов Х.С.

2. Хамдамов А.Х.

3. Ёлбокулов Х.А.

3. Бердиева Д.Ж.

4. Толибон О.А.

4. Ахмедходжаева В.М.

5. Хабибуллоев Ш.М.

5. Ачилов А.С.

I. БЎЛИМ. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Мазкур жамоа шартномаси «Navoiyazot» акциядорлик жамиятида иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий, касбга оид ва ташкилий муносабатларни тартибга солувчи, 2022-2024 йилларга мўлжалланган Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексига мувофиқ, “O‘zkiymyosanoat” акциядорлик жамияти ҳамда Кимё ва фармацевтика саноати ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида тузилган тармоқ тариф келишувини назарда тутган ҳолда тузилган норматив ҳужжат ҳисобланади.

1.2. Қуйидагилар мазкур жамоа шартномасининг тарафлари деб ҳисобланади:

- иш берувчи - “Navoiyazot» акциядорлик жамияти бошқаруви раиси тимсолида;

- ходимлар – “Navoiyazot» акциядорлик жамияти касаба уюшма қўмитаси тимсолида.

1.3. Жамоа шартномаси томонлар вакиллари имзоланган кундан кучга киради ва 2022-2024 йиллар амалда бўлади. Белгиланган муддат тугагандан сўнг тарафлар томонлар янги жамоа шартнома қабул қилгунга қадар ёки амалдаги жамоа шартномасига ўзгартириш ва қўшимчалар киритгунга қадар амалда бўлади.

1.4. Мазкур Жамоа шартномаси иш берувчига ва корхонанинг барча ходимларига, шу жумладан мазкур шартнома кучга киргандан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳамда касаба уюшма қўмитасининг штатдаги ходимларига ҳам тадбиқ этилади.

Мазкур шартномада назарда тутилган ҳолларда унинг айрим бандлари қуйидагиларга нисбатан ҳам тадбиқ этилади:

- ходимнинг оила аъзоларига;

- “Navoiyazot” АЖда камида 5 йиллик иш стажига бўлиб, ёшга доир пенсияга кетиши муносабати билан меҳнат муносабатлари бекор қилган пенсия бюросида ҳисобда турган шахсларга;

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

- меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки саломатлигига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ходим қаромоғида бўлган ва зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга;

- жамоа шартномасининг айрим бандлари бошқарув раиси ва касаба уюшма қўмитасининг қўшма қарорига асосан «Navoiy Invest Construction and Engineering» МЧЖ аппарати штатидаги ходимларига ҳам тадбиқ этилиши мумкин, жамоа шартномасидаги моддий ёрдам ва бошқа имтиёз, кафолатлар билан боғлиқ харажатлар «Navoiy Invest Construction and Engineering» МЧЖ ҳисобдан қопланади. “Офтобжон” болалар соғломлаштириш оромгоҳи, санаторий-профилакторийга йўлланма ажратиш ва ТСҚ хизматларидан фойдаланиш корхона ходимларга белгиланган тартибда амалга оширилади.

- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли қарори билан тасдиқланган «Касаначилик тўғрисида Низом»га биноан мазкур

жамоа шарномасини иш ҳафтаси муддатига (5.1.-банди), тунги вақтдаги ва кечки сменадаги иш учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақга (6.15.-кичик банди), иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақга (6.17.-кичик банди) оид меъёрий қоидалари касаначиларга нисбатан татбиқ этилмайди.

1.5. Жамоа шартномасининг лойиҳаси ва унга киритиладиган ўзгартириш ва қўшимчалар “Меҳнат консультацияси доимий комиссияси” йиғилишларида кўриб чиқилади, комиссия ўз фаолиятини “Комиссия” тўғрисидаги Низом асосида олиб боради.

1.6. Жамоа шартномасига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш иш берувчи ва касаба уюшма қўмитаси ўзаро розилиги билан кейинчалик меҳнат жамоаси конференциясида тасдиқлаш шарти билан қўшма-қарор асосида амалга оширилади.

Жамоа шартномасини амал қилиш муддати давомида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексида жамоа шартномасида бевосита киритилиши шартлиги белгиланган имтиёزلарни пасайтирмасдан корхонанинг ишлаб чиқариш ва хўжалик фаолиятдан келиб чиқиб, жамоа шартномасига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш касаба уюшмаси ва иш берувчи томонидан келишган ҳолда қўшма-қарор асосида расмийлаштирилади.

1.7. Иш берувчи ва касаба уюшма қўмитаси қуйидаги мажбуриятларни зиммасига олади:

- жамоа шартномаси матни, у конференцияда қабул қилингандан сўнг икки ой муддат давомида барча ходимлар эътиборига етказиш;

- ишга янги қабул қилинган ходимларни жамоа шартномаси, шунингдек корхонанинг Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб қабул қилинган бошқа локал ҳужжатлари билан таништириш, жамоа шартномаси мазмунига ва бажарилиши шартларига оид маълумотлар ошкоралигини таъминлаш.

II. БЎЛИМ

«NAVOIYAZOT» АЖ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ

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

2.2. “Ўзбекистон Республикасининг 2022-2026 йилларда ривожлантиришнинг бешта устувор йўналишлари бўйича “Таракқиёт стратегияси”га мувофиқ ишлаб чиқариш харажатларини камайтириш, маҳсулот таннархини пасайтириш ҳамда Корхона шаънига путур етказиш қалтисликларини олдини олиш бўйича чоратадбирлар амалга оширилишига ҳар томонлама қўмаклашиш 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 маҳсулотларнинг 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 ташкилотлардан 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 этилишини талаб қилиш;

мосланувчан нарх-наво сиёсатини амалга ошириш хусусида келишиб олдилар.

2.3. Корхона фаолиятини яхшилаш мақсадида Иш берувчи:

а) корхона 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, корхонанинг молиявий аҳволи ва олинган фойданинг ишлатилиши ҳақида меҳнат жамоасини мунтазам хабардор қилиб бориш;

д) корхонанинг ўқув Марказида, зарур ҳолларда эса таълим муассасаларида ходимлар учун касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака ошириш ишларини олиб бориш;

е) касаначилик меҳнатини самарали ташкил этиш мақсадида касаначи билан тузилган меҳнат шартномасидаги ишларни бажариш учун зарур 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 яратиш;

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

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

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

к) Корхонани ва корхонага қарашли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

л) рационализаторликни ривожлантириш;

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

н) барча бўғин касаба уюшмаси вакиллари Устав вазифаларини бажариш учун иш жойларига монеликсиз қўйиш;

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

2.4. Касаба уюшмаси кўмитаси:

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

б) корхонанинг бошқарув органларига (хайъат ва ҳ.к.) сайланган, шунингдек ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи комиссиялари таркибига киритилган Касаба уюшмаси кўмитаси вакиллари Корхона 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 Корхонанинг барқарор фаолият кўрсатишига кўмаклашиш;

г) меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларини такомиллаштириш, Корхонани бошқариш, ходимлар манфаатидан келиб чиққан ва Корхонанинг 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 ҳукуқий давлат ва фукаролик жамиятини куриш борасидаги устувор дастурлар ижросида Корхонанинг иштирокини мониторинг қилиш ишларида иштирок этиш;

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

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

и) корхонада Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 30 июлдаги “Одам савдосига ва мажбурий меҳнатга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5775-сон

Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чоратadbирлар тўғрисида”ги 349-сонли қарори тавсияларига амал қилади ва иш берувчи томонидан тўлиқ риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини олиб боради.

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;

в) ҳар йили Ўзбекистон Республикаси Президентининг тегишли ҳужжатига ёки Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорига биноан Наврўз ва Мустақиллик байрамлари арафасида ўтказиладиган мақсадли умумхалқ хайрия ҳашарларида иштирок этиш;

г) мунтазам равишда ўз малакасини ошириш ва билимини чуқурлаштириш;

д) ички меҳнат тартиби қоидалари, хавфсизлик техникаси, саноат санитарияси ва йўриқномалар талабларига қатъян риоя қилиш;

е) корхона мулкани авайлаб-асраш ва эҳтиёт қилиш;

ж) ҳамкасбларини фуқаролик ҳуқуқлари ва мажбуриятларини ўзаро ҳурмат қилиш, одоб-ахлоқ қоидалари талабларига риоя қилиш;

з) ўз обрўсига ёки корхонанинг нуфузига зарар етказишга қодир бўлган вазиятларга йўл қўймаслик;

и) фуқароларнинг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва қонуний манфаатларини ҳисобга олиш, камситиш ҳолатларига йўл қўймаслик;

к) иш жойларини тоза ва тартибли тутиш мажбуриятларини ўз зиммасига оладилар.

2.6. Меҳнат жамоаси ўз ваколатларини корхона касаба уюшма қўмитаси орқали амалга оширади.

2.7. Меҳнат жамоаси ваколатларини амалга оширишнинг юқори органи конференция ҳисобланади.

III. БЎЛИМ

ИЖТИМОЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

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

3.2. **Иш берувчи** корхонада ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида **касаба уюшмаси қўмитасини** тан олади.

3.3. 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;

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

3.5. Иш берувчи:

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

бухгалтерия орқали ушлаб қолинган касаба уюшмасига аъзолик бадалларини бюджет ва бюджетдан ташқари фондларга мажбурий тўловларни тўлаш билан бир вақтда касаба уюшмаси ташкилотига ўтказиб беришни кафолатлайди.

3.6. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2012 йил 15 мартда 2342-рақам билан рўйхатга олинган «Хўжалик юритувчи субъектларнинг банк ҳисобварақларидан пул маблағларини ҳисобдан чиқариш тартиби тўғрисида»ги Йўриқномага биноан Корхона ҳисобварағида маблағ етарли бўлмаган ҳолларда касаба уюшмасига аъзолик бадаллари ижро тўлов ҳужжатлари бўйича пропорция асосида ҳисобдан чиқариладиган маблағлар каторига киритилади.

3.7. Иш берувчи қуйидагиларни бажариш мажбуриятини олади:

3.7.1. жамоа шартномасига кирмаган ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича қарорлар қабул қилишдан аввал Касаба уюшмаси кўмитаси билан олдиндан келишиб олиш;

3.7.2. Ходимлар манфаатига тааллуқли қарорлар қабул қилингунга қадар касаба уюшма кўмитаси билан олдиндан келишиб олиш, қонунчиликда ва корхонанинг ички меъёрий ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда эса касаба уюшма кўмитасининг розилигини олиш;

3.7.3. Касаба уюшмаси кўмитаси талаб қилганда унга меҳнат ҳамда корхонанинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши билан боғлиқ масалалар юзасидан маълумотлар тақдим этиш;

3.7.4. Касаба уюшмаси кўмитасининг уставда белгиланган фаолиятини амалга ошириш учун уни хоналар, мебель, ташкилий техника воситалари, алоқа ва Интернетга уланиш воситалари билан бепул таъминлаш;

Касаба уюшма кўмитаси учун фойдаланишга берилган хоналар, фаоллар зали ва кутубхонани таъмирлаш ва зарур мебеллар билан жиҳозлаш;

3.7.5. Касаба уюшма кўмитасига, унинг таъмирловини ва техник хизматини, шунингдек, амалдаги меъёрлар бўйича ёқилги-мойлаш материаллари билан таъминланган ҳолда, енгил автотранспорт ажратиш;

3.7.6. Касаба уюшма кўмитасининг таклифларини ўз вақтида кўриб чиқиш ва унга қабул қилинган қарорлар тўғрисида ёзма жавоб қайтариш;

3.7.7. Касаба уюшма кўмитаси томонидан ваколат берилган шахсларни ходимларнинг иш жойларига боришларига тўсқинлик қилмаслик;

3.7.8. Халқаро меҳнат ташкилотининг 1971 йил 23 июлдаги (Ўзбекистон учун 1997 йил 15 декабрдан кучга кирган) «Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисида»ги 135- сонли Конвенциясига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўйхатга олинган «Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида Низом»нинг 12-бандига биноан ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур жамоа шартнома мақсадларида меҳнаткашлар вакиллари деб эътироф этилади:

- а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;
- б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;
- в) меҳнат низолари комиссияси аъзолари;
- г) ишлаб чиқариш ва цех касаба уюшма кўмитаси раислари;
- д) касаба уюшма кўмитаси комиссияси аъзолари.

3.7.9. Касаба уюшмаси кўмитаси розилиги билан касаба уюшма органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган ҳолда фаолият олиб бораётган ходимларга, шунингдек меҳнат муҳофазаси вакилларига ойлик меҳнат ҳақини сақлаган ҳолда жамоа манфаати йўлида жамоатчилик вазифаларини бажаришлари учун:

Ишлаб чиқариши касаба уюшма кўмитаси раисларига	- ҳафтасига 6 соат;
Цех касаба уюшма кўмитаси раисларига	- ҳафтасига 3 соат;
Сайлаб қўйиладиган касаба уюшма кўмитаси органлари аъзоларига	- ҳафтасига 3 соат;
Меҳнат муҳофазаси жамоатчи вакилларига	- ҳафтасига 3 соат;
Меҳнат муҳофазаси бўйича катта вакил, комиссия раисига	- ҳафтасига 6 соат

3.7.10. Касаба уюшма фаолларини Касаба уюшма органлари Курултойларда, мажлис ва раёсат йиғилишлари ва ўқув семинарларда иштирок этишлари учун ойлик иш ҳақини сақлаган ҳолда ишдан озод этиш;

3.7.11. 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.

3.7.12. Иш берувчининг ташаббуси билан касаба уюшма қўмита аъзолари, ишлаб чиқаришлар ва цех касаба уюшмалари, жамоатчилик комиссиялари таркибига сайланган, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ходимлар, меҳнат муҳофазаси бўйича вакилларни интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишни касаба уюшмаси қўмитасининг розилигини олмасдан амалга оширмаслик;

3.7.13. Қуйидагилар фаолиятини ташкил этиш учун тегишли миқдорда маблағ ўтказиш:

– “Офтобжон” БСОни таъминлаш ва ёз мавсумида болаларнинг дам олишини ташкил этишга;

– тиббий санитария қисми ва санаторий-профилакторийни таъминлаш ва ушбу муассасаларда тўлиқ даволаниш, соғломлаштиришни ташкил этишга;

– ходимларга ушбу Жамоа шартномасининг Х бўлимида кўзда тутилмаган ҳолларда моддий ёрдам кўрсатишга;

– ДПО талони олмайдиган ходимларга овқатланиш харажатлари учун компенсация тўлаш учун;

– ходимлар учун санаторийларга, дам олиш уйларига, пансионатларга йўлланма харид қилишга.

3.7.14. Иш берувчи ҳар ойда Меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасининг 1 фоизи миқдоридаги маблағни қуйидаги мақсадларни амалга ошириш учун Касаба уюшмаси қўмитаси ҳисоб рақамига ўтказиш мажбуриятини олади. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 18-моддаси*).

- тасдиқланган режага асосан маданий-маърифий, спорт-соғломлаштириш ишларини амалга ошириш ва ривожлантириш, Умумхалқ ва касб байрамлари муносабати билан маданий-маърифий ва байрам тадбирлари уюштириш, ўқув-семинарлар ташкил этиш, ишлаб чиқариш илғорлари, меҳнат ва уруш фахрийлари, ёшлар билан учрашувлар ташкил этиш ва рағбатлантириш;

- ишчи-ходимлар ва пенсионерларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш ва моддий ёрдам кўрсатиш, уруш ва меҳнат фахрийлари, ишлаб чиқариш ногиронлари кўп болали, кам таъминланган oilалар ва даволанишга муҳтож бўлган ходимларни зарур ҳолларда операция ва даволанишлари учун қисман моддий ёрдам ажратишга;

- республика ҳудудидаги тарихий қадамжоларга саёхатлар ташкил этиш, концертлар, театрларга чипталар ва истироҳат боғларига таклифномалар харид қилишга;

- ишчи-ходимлар фарзандлари учун янги йил совғалари харид қилишга;

- газета ва журналларга обунани ташкил этишга;

- тиббий санитария қисми ва санаторий-профилакторий учун тиббий ускуналар харид қилишга;

- ижтимоий йўналишдаги дастурлар ижроси бўйича хомийлик ёрдамлари кўрсатиш учун;

- газета ва журналларга табрик, реклама ва эълонлар, маълумотлар ва мақолалар чоп эттириш учун;

- “Наврўз” байрами, “Кимёгарлар куни” касб байрами, “Мустақиллик куни” байрамлари муносабати билан ишчи-ходимларга корхона ошхоналарида бепул

“Байрам оши” ташкил этиш;

- “Navoiyazot” АЖнинг “Хурмат тахтаси” фотосуратларини чоп этириш харажатларни қоплаш учун.

Мазкур маблағларини сарфланиши бошқарув ва касаба уюшма кўмитаси келишувига асосан қўшма буйруқ-қарорга асосан амалга оширилади. Ҳомийлик ёрдамини кўрсатиш талаб этилган ҳолларда, бошқарув кенгаши муҳокамасига киритилади, бошқарув кенгаши қарори ва қўшма қарорга асосан расмийлаштирилади.

3.7.15. Касаба уюшма кўмитаси аппарати ходимларига корхона саноат ишлаб чиқариш персонали учун ўрнатилган тартиб ва миқдорларда корхонада назарда тутилган устамалар, қўшимчалар, мукофотлар ва бошқа тўловларни тўлаш ва ҳисоб-китоб асосида тегишли маблағни касаба уюшма кўмитаси ҳисоб рақамига ўтказиб бериш.

3.8. Касаба уюшма кўмитаси:

3.8.1. корхона ижтимоий ва иқтисодий ривожланиш дастурларининг бажарилишига кўмаклашиш, бу борада ходимлар ташаббуси ва ижодиётини қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш;

3.8.2. 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;

3.8.3. меҳнат тўғрисидаги қонунлар ижросини назорат қилиш, ходимлар ҳукукий саводхонлигини юксалтиришга кўмаклашиш;

3.8.4. касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш;

3.8.5. 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;

3.8.6. ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини дам олдириш ва соғломлаштириш мақсадида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши томонидан тасдиқланган меъёрий ҳужжатлар талаблари асосида ходимларни аризаларига кўра тегишли соғломлаштириш масканларига йўлланмалар билан таъминлаш;

3.8.7. корхонадаги меҳнат ва маиший шароитлар аҳволи бўйича жамоатчилик назоратини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

3.8.8. 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;

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

3.8.10. кутубхона, профилакторий ва “Офтобжон” оромгоҳи учун газета журналларга ҳамда касаба уюшмалари Федерациясининг «Ишонч», «Ишонч-Доверие» газеталарига обунани таъминлаш мажбуриятини олади;

3.8.11. Касаба уюшма кўмитаси куйидаги маиший объектларни фаолият юритишини назорат қилади:

- корхона ошхоналарида белгиланган меъёрлар ва талаблар асосида ходимларни овқатлантирилишини, санитария талабларига риоя этилишини;
- даволанишга мухтож бўлган ходимлар ва нафақахўрларни тиббий санитария қисмида даволанишлари ва соғликларини тиклашларини ва режа асосида ходимларни профилактик кўриқдан ўтказилишини;
- санаторий-профилакторийда ходимлар ва нафақахўрларни дам олишларини, овқатланишларини ва бўш вақтларида маданий ҳордиқ чиқаришларини;
- ишчи-ходимларнинг фарзандларини ёз мавсумида “Офтобжон” болалар соғломлаштириш оромгоҳида дам олишини, маданий-маърифий ва спорт-соғломлаштириш тадбирларини ташкил этилишини.

3.8.12. Касаба уюшмаси фаолиятига ёшларни жалб этиш бўйича ишларни амалга ошириш, жамоат ишларида фаол иштирок этган ходимларни рағбатлантириб бориш.

3.8.13. Касаначилар, вақтинчалик мавсумий ишга жалб этилган ходимлар, шунингдек ходимларнинг бошқа ижтимоий ночор тоифалари манфаатларини ҳимоя қилиш;

3.8.14. Иш берувчи касаба уюшма кўмитаси билан ҳамкорликда қуйидагилар бўйича қўшма-қарорлар қабул қилади:

- меҳнатга ҳақ тўлаш шартларини ўзгартириш;
- иш тартиби;
- меҳнат хавфсизлигини таъминлаш;
- ногиронлар, нафақахўрлар ва ижтимоий ҳимояга мухтож қатламни қўллаб-қувватлаш;
- маданий ва маърифий ва спорт-соғломлаштиришни ташкил этиш;
- ходимларнинг ишдан бўшатишга олиб келадиган қисқартиришлар бўйича;
- ходимларни рағбатлантириш бўйича;
- жамоа шартномасининг 3.7.14. бандида назарда тутилган маблағларни сарфланиши бўйича.

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

VI. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТИ

4.1. Ходим ва Иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар қоидаларига биноан ёзма равишда тузилган меҳнат шартномаси билан тартибга солинади. Ишга қабул қилинган шахслар Касаба уюшмаси кўмитасида таништирув суҳбатидан ўтказилади.

4.2. Ишга қабул қилиш, шунингдек:

- а) меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга биноан лавозимларни эгаллаш танлов асосида амалга ошириладиган ишларга танлов асосида
- б) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли Қарори билан тасдиқланган «Иш берувчининг буюртмаси бўйича касаначи томонидан ишларни бажариш (хизматлар кўрсатиш) учун Намунавий меҳнат шартномаси»га мувофиқ касаначи томонидан Иш берувчининг буюртмасига биноан ишларни бажариш (хизматлар кўрсатиш) учун тузилган меҳнат шартномаси асосида

амалга оширилиши мумкин.

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

4.4. Мутахассислигига, малакасига ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар иш билан таъминланадилар.

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

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ушбу масаладаги ёзма тақдимномаси Касаба уюшмаси қўмитасида Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Ижроия қўмитасининг 2021 йил 19 мартдаги 2-37-сонли қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси органларида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби” асосида кўриб чиқилади.

4.6. Коронавирус инфекцияси 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.

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

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

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

- тиббий хулосага асосан соғлигини ҳолатига асосан;
- бетоб оила аъзосини парваришlash зарурияти сабабли; (ТМК маълумотномасига кўра)
- ишни таълим билан қўшиб олиб борилиши;
- ҳомиладор аёлни илтимосига биноан;
- икки ёшгача фарзандлари бўлган аёлларнинг илтимосига биноан;
- оиласидаги ногиронлиги бор шахсларни парваришlash зарурияти туғилганда;

- аввалги иш жойида ходимнинг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи омиллар вужудга келиши муносабати билан (ТМК хулосасига асосан).

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

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

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

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

4.9.2. табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ҳодиса, табиий офат ва бошқа фавқулодда ҳодисаларнинг олдини олиш ёки уларнинг оқибатларини бартараф этиш зарурияти юзага келганда;

4.9.3. таъмирлаш ишлари амалга оширилганда;

4.9.4. зарур қурилиш, юклаш, тушириш ишларини бажариш;

4.9.5. корхона ҳудудини ва маданий-маиший муассасаларини ободонлаштириш;

4.9.6. вақтинча бошқа ишга ўтказишлар муддати ишлаб чиқариш заруриятини келтириб чиқарган омилларни бартараф этиш вақти ёки бекор туриб қолинишининг бутун даври билан белгиланади. Барча ҳолларни жамлаб ҳисоблаганда Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси йил давомида 60 кундан ошмаслиги лозим. (Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ)нинг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган 29-Конвенцияси).

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

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

4.10. Иш берувчи камида икки ой олдин Касаба уюшмаси қўмитасига ходимлар оммавий равишда ишдан бўшатилиши мумкинлиги ҳақида ахборот тақдим этади ва ишдан бўшатиш оқибатларини юмшатишга қаратилган маслаҳатлашувлар ўтказди.

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

Корхонада рўйхатдаги ходимлар ўртача сонининг 10 ва ундан ортиқ фоизи ишдан бўшатилиши ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш деб ҳисобланади. (Ўзбекистон Республикаси “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонунининг 18-моддаси.)

4.11. Қуйидаги ҳолатлар билан боғлиқ ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимни бошқа ишга ўтказиш чораларини қўллаш:

- ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятларининг ўзгариши;
- малакаси етишмаслиги ёки соғлиги туфайли ходимнинг бажараётган ишига нолойқлиги;
- ходимнинг аввалги ишига тикланиши муносабати билан.

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

- ўриндошликни, вақтинча ишлайдиган ходимлар сонини чеклаш, бир неча касбда ишлашни таққиклаш, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича бажариладиган ишларни жамоанинг ўзига бериш;
- қисқартириш муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин бўлган ходимлар огоҳлантириш муддати амал қилаётган даврда ходимнинг ўз ташаббуси билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишини, шунингдек, ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан огоҳлантириш муддатига муттаносиб равишда пуллик компенсация тўлаш билан амалга ошириш.

4.13. Иш берувчи ходимлар сони қисқартирилиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида ходимни ёзма равишда камида 2 ой олдин огоҳлантиради.

4.13.1. ходимлар сони қисқартирилиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантириш олган ходимга огоҳлантириш муддати давомида ўзига қулай вақтда бошқа иш қидириши учун ҳафтада бир кун, шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда, ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади.

4.13.2. ходим огоҳлантириш муддати тугагунга қадар ўз ташаббуси билан (МКнинг 99-моддаси) меҳнат шартномасини бекор қилиш истагини билдириши мумкин, иш берувчи уни ушлаб туришга ҳақи йўқ.

4.14. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 103-моддасининг биринчи қисмига асосан, малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган тоифадаги ходимларга берилади.

Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда МКнинг 103-моддаси иккинчи қисмида белгиланган тоифадаги ходимларга имтиёз берилади.

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

- меҳнат интизомини бузмаганлиги;
- хавфсизлик техникаси бўйича қоидалар ва йўриқномаларига риоя этганлиги;
- корхона манфаати йўлида берилган топшириқларни ўз вақтида бажарганлиги;
- корхона ҳаёти ва жамоат ишларида фаоллиги;
- ишлаётган ёлғиз онанинг қарамоғида 3 ва ундан ортиқ 14 ёшга тўлмаган болалари мавжудлиги;

4.16. Қисқартириш вақтида ишда қолдириш тўғрисидаги масала Ўзбекистон қонунчилигига асосан иш берувчи вакиллари ва таркибий қисмлар касаба уюшма қўмиталари томонидан ишдан бўшатиладиган ҳар бир ходимга нисбатан яқка тартибда кўриб чиқилади.

4.17. Корхонада мулкчилик шаклининг ўзгариши (уни ўзгартириш, ажратиш, бириктириш ва тақсимлаш) ёки унинг ёпилиши ҳолларида, агар у рози бўлса, ходим билан меҳнат муносабатлари давом эттирилади.

Бу ҳолатда меҳнат шартномасини бекор қилиш меҳнат қонунчилигида назарда тутилган имтиёз ва кафолатлар тўлиқ риоя қилган ҳолда амалга оширилади.

4.18. Зарурият юзасидан ишлаб чиқариш ҳажмини қисқартириш, алоҳида цех ва ишлаб чиқаришларни тўхтатиш ёки ёпиш ҳолларида билимли, тажрибали ва юқори малакали ходимларни қисқартиришнинг олдини олиш мақсадида иш берувчи ва касаба уюшма қўмитаси:

4.18.1. ходимларнинг ўрнатилган ҳолда огоҳлантириш орқали уларнинг розилигига асосан иш вақтини қисқартириш кўзда тутилган тартибни жорий этиш;

4.18.2. ишчиларни розилигига асосан, иш ҳақи сақланмайдиган таътил бериш;

4.18.3. қисман иш ҳақи тўланадиган таътил бериш;

4.18.4. ишлаб чиқариш зарурияти туфайли бошқа цехларга ишлаш учун жўнатиш бўйича қарорлар қабул қилиши мумкин.

4.19. Касаба уюшмаси қўмитаси Корхонада 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*).

4.20. Касаба уюшмаси қўмитаси Корхона ходимларини мажбурий меҳнатга, жумладан, корхона ҳудудидан ташқари ҳудудларни ободонлаштириш, шунингдек, қишлоқ хўжалигидаги турли ишларга жалб қилинишининг олдини олиш юзасидан жамоатчилик назоратини олиб боради.

4.21. Касаначиларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари ва меҳнат кафолатлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 11.01.2006 йилги 4-сонли қарорига 1-иловада назарда тутилган барча талаб ва шартларга риоя қилинган ҳолда, ҳамда корхонада амалда бўлган Низомга мувофиқ таъминланади.

Бунда мазкур шартноманинг иш ҳафтасини муддати, тунги вақтдаги ва кечки сменадаги иш учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақи, иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақга оид меъёрий қоидалари касаначиларга нисбатан тадбиқ этилмайди.

V. БЎЛИМ

ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

5.1. Корхонада иш ҳафтасининг қуйидаги муддатлари қабул қилинади:

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

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

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

- ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўз. Рес. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган услубиёти асосида - 36 соатдан ортиқ бўлмаган муддат.

5.2. Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар ҳамда меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақти муддатининг чегараси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли Қарори билан белгиланади.

5.3. Корхонада меҳнат тартиби иш берувчи ва касаба уюшма кўмитаси томонидан келишиб тасдиқланган "Navoiyazot" АЖ "Ички меҳнат тартиби қоидалари" билан белгиланади. (2-илова).

5.4. Иш ҳафтасининг тури, иш вақти режими, муддати, ишнинг бошланиши ва тугаш вақти, ишдаги танаффуслар вақти, тушлик вақти, сутка давомидаги сменалар сони ва кетма кетлиги "Ички меҳнат тартиби қоидалари"га асосан белгиланади.

5.5. Ишлаб чиқариш заруриятидан келиб чиқиб смена жадвалларига ўзгартириш киритиш мумкин. Смена жадвалига ўзгартириш киритиш иш берувчи ва касаба уюшма кўмитасининг буйруқ-қарорига асосан расмийлаштирилади.

5.6. Узлуксиз ишлаб чиқаришда сменада ишлайдиган ходимлар учун иш вақтининг жамлаб ҳисобга олиш жорий этилади. Бунда ҳисобга олинadиган давр бир йилдан, кундалик иш вақтининг(сменанинг) муддати 12 соатдан ошмайди.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш бўйича белгиланган чеклашларга риоя қилган ҳолда амалга оширилади. (МКнинг 220,228,245-моддалари).

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

5.8. Доимий ишлайдиган ишлаб чиқаришларда фаолият олиб бораётган ходимлар учун иш вақти иш жадвалга мувофиқ амалга оширилади. Ишлаб чиқариш шароитига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда овқатланиш махсус жиҳозланган овқатланиш хоналарида (ёки яқинда жойлашган ошхоналарда) ўрнига бошқа ишчи билан алмаштирилган ҳолда амалга оширилади.

5.9. Смена асосида ишлайдиган ходимларга алоҳида ҳолларда сменадаги бошқа ишчилар билан кейинчалик ишлаб бериш шарти билан ўрин алмашишга рухсат берилади, ўрин алмашиш ишчи-ходимларни ўзаро келишуви ва цех бошлиғининг ёзма рухсати (фармойиши) билан амалга оширилади. Ўрин алмаштириш тўғрисида ариза смена бошлиқлари билан келишган ҳолда қуйидаги асослардан бирига кўра ўрин алмашишдан 1 иш кун олдин топширилади, бунда ўрин алмашиши сабабли ишга жалб қилинадиган ходимни бир иш куни (иш сменаси) 12 соатдан ошиб кетмаслиги ва сменалар орасидаги дам олиш вақти 12 соатдан кам бўлмаслиги лозим.

Ўрин алмашиш учун қўйидаги сабаблар асос бўлиши мумкин:

- оиласидаги ва якин кишиларни касалланиши;
- табиий офатни бартараф этиш;
- якин қариндошини (амма, хола, амаки буви бува ва бошқа якин қариндошлар)

вафоти;

- олий ва ўрта таълим муассасаларига имтихон ёки хужжат топшириш.

5.10. Ишга кечикиб келиш, ишдан барвақт кетиб қолиш ёки иш жойида узрли сабабсиз бўлмаслик меҳнат интизомини бузган ҳисобланади ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси ҳамда "Navoiyazot" АЖ "Ички меҳнат тартиби қоидалари"га асосан интизомий жазо чоралари қўлланишига асос бўлади.

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

5.11.1. иш сменасининг муддати ўн икки соатдан иборат бўлганда, шунингдек меҳнат шароити ўта оғир ва ўта зарарли ишларда ишлайдиган ходимлар ва 18 ёшга тўлмаган шахслар иш вақтидан ташқари бажариладиган ишларга жалб этилмайди.(МКнинг 220,228,245 моддалари).

5.11.2. иш вақтидан ташқари бажариладиган ишнинг давомийлиги ҳар бир ходим учун сурункасига 2 кун давомида 4 соатдан ва йилига 120 соатдан ошмаслиги керак;

5.11.3. зарарли ва оғир меҳнат шароитларида ишлайдиган ходимларни иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш иш кунида 2 соатдан ошмаслиги керак;

5.12. Ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этиш алоҳида ҳоллардагина ҳамда қонунчиликда белгиланган чекловларни ҳисобга олган ҳолда, Иш берувчининг Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб қабул қилган буйруқ- қарорга асосан амалга оширилиши мумкин.

5.12.1. ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ва ишдан ташқари ишга жалб этишга қўйидаги асослар бўйича йўл қўйилади:

5.12.2. табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ҳодиса, табиий офат ва бошқа фавқулодда ҳодисаларнинг олдини олиш ёки уларнинг оқибатларини бартараф этиш зарурияти юзага келганда;

5.12.3. кечиктириб бўлмайдиган қурилиш, таъмирлаш, юклаш, тушириш, ободонлаштириш зарурияти туғилганда;

5.12.4. ишлаб чиқариш объектларини нормал ишлаши технологиядаги аварияларни олдини олиш учун қўтилмаган ишларни вазифаларни бажариш учун, шунингдек бўш туриб қолиш муносабати билан;

5.12.5. биржа савдолари орқали сотилган тайёр маҳсулотларни етказиб бериш учун;

5.12.6. харид қилинган юкларни қабул қилиш, божхона ҳужжатларини расмийлаштириш учун;

5.12.7. шаҳар, вилоят миқёсида ўтказиладиган маданий-маърифий ва спорт тадбирларида иштирок этиш учун;

5.12.8. ходим умумхалқ хайрия ҳашарларида ихтиёрий равишда иштирок этиш хоҳишини билдирганда.

5.13. Иш кеч (соат 22.00 дан кейин) тамом бўлган ҳолларда Иш берувчи

ходимларни ишга олиб келиш ва олиб кетиш мажбуриятини олади ва навбатчи транспорт воситаси билан таъминлайди.

5.14. Барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга дам олиши ва иш қобилиятини тиклаш учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътили берилади.

5.15. Йиллик таътиллари бериш навбати ва тартиби календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан қасаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқланган жадвалга мувофиқ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 143 ва 144 моддалари талабларига риоя қилинган ҳолда берилади.

5.16. Йиллик асосий таътил (қонун ҳужжатларига биноан асосий узайтирилган таътиллار ўрнатилган ходимлардан ташқари) барча ходимлар учун 15 иш кунидан иборат этиб белгиланади.

5.17. Қуйидаги ҳолларда қўшимча йиллик меҳнат таътиллари берилади:

5.17.1. Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлганлик учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сонли Қарори билан тасдиқланган «Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида»ги Низомга мувофиқ иш жойларини аттестация қилиш натижаларига кўра:

- 3-класс (3.1.- I-даражали) зарарли меҳнат шароитларида ишловчилар учун – 3 иш кун;

- 3-класс (3.2.- II-даражали) зарарли меҳнат шароитларида ишловчилар учун – 6 иш кунгача;

- 3-класс (3.2.- III-даражали) зарарли меҳнат шароитларида ишловчилар учун – 12 иш кунгача;

- 3-класс (3.4 – IV-даражали) зарарли меҳнат шароитларида ишловчилар учун 18 иш кунгача;

5.17.2. қолган таркибий бўлинмаларда, тармоқ хусусиятини инобатга олган ҳолда қабул қилинган меъёрий ҳужжатлар бўйича, бунда қўшимча таътилниң давомийлиги 9 иш кунгача берилади.

Бунда қўшимча таътиллари аниқ миқдори иш ўринларини аттестация ҳулосасига асосан тасдиқланган ва қасаба уюшма қўмитаси билан келишилган қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхатида белгиланади.

5.17.3. ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган соҳа ходимлари учун: фаррош, қоровул, кўкаламзорлаштирувчи ишчи, меҳмонхона ходимаси, қават навбатчиси, боғбон, санитар аёл, ҳаммом ходималари учун асосий меҳнат таътили 15 кундан иборат, ушбу касб эгалари учун қўшимча таътил фақат иш жойларини аттестациядан ўтказиш ҳулосалари бўйича белгиланади.

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

5.17.5. оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитлардаги иш учун Меҳнат Кодексининг 138-моддасига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги “Меҳнат бозорида меҳнат муносабатларини

тартибга солишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 743-сонли Қарорига асосан қуйидаги қўшимча таътиллار берилади:

- оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун 2-кун, Конимех участкасида ишловчи ходимларга - 3 кун ва Томди участкасида ишловчи ходимларга - 5 кун.

5.18. Ходимнинг ёзма илтимосига кўра тўлиқсиз иш кунлари қуйидаги сабабларга асосан берилади:(Ўзб.Рес.МКнинг 119-моддаси)

5.18.1. ҳомиладор аёлнинг, 14 ёшга тўлмаган боласи (16 ёш тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларга.

5.18.2. оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра,ТМЭК тавсияси (хулосаси) бўйича;

5.18.3. Ишлаётган ногиронларга;

5.18.4. ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга;

5.18.5. профилактик даволаниш талаб этилганда; (ТСКтавсиясига асосан)

5.18.6. мазкур шартноманинг 5.12.1, 5.12.2, 5.12.3 бандларида қайд этилган ходимларга тўлиқсиз иш вақтнинг аниқ давомийлиги ходимнинг шахсий аризасига асосан томонларнинг келишуви билан белгиланади.

5.19. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 150-моддасида кўрсатиб ўтилган ходимлар (1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахслар, I ва II гуруҳ ногиронлари, ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган аёллар)дан ташқари яна қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилади:

- бетоб оила аъзосини парваришлаётган шахсларга 14 кун;

- никоҳдан ўтиш муносабати билан мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши учун - 7 кун;

5.20. Йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига қўшимча равишда муддати икки ҳафтагача бўлган иш ҳақи сақланмаган ҳолда берилган таътиллار ҳам киритилади.

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

а) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 20 мартдаги 153-сонли Қарорига асосан ижтимоий аҳамиятга молик касаллик бўйича ҳисобда турган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парваришлаётган ходимларга;

в) турмуш ўртоғи иш жойидан меҳнат таътилга чиққан вақтда (биргаликда даволаниш талаб этилганда);

5.22. Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан Иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида жами уч ойдан (90 кундан) ортиқ бўлмаслиги керак.

5.23. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан, унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра, йиллик асосий ва қўшимча

таътиллари бериб, ундан кейин меҳнат муносабатларини бекор қилиниши мумкин. Бу ҳолда таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

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

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

VI. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

6.1. Меҳнатга ҳақ тўлашни (мукофот, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар) шакллари ва тизимлари иш берувчи томонидан касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган локал ҳужжатларда белгиланади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирор тарзда чекланмайди.

6.2. Меҳнат ҳақи корхонада амалда бўлган Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткаси бўйича тўланади.

6.3. Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида Қарор қабул қилинса, Корхонанинг тариф сеткаси ҳам қайта кўриб чиқилади.

6.4. Корхонада энг паст лавозимдаги ходимларнинг Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг 1-разряди (тариф коэффиценти - камида 1,000) бўйича тарификация қилиниши таъминланади.

6.5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 31 декабрь ПҚ-4939-сонли Қарорига биноан Касаба уюшмаси қўмитаси ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишни таъминлаб, уларнинг малака даражасини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи тўланиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатади.

6.6. Корхона бўйича ўртача иш ҳақи Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 4 бараваридан кам бўлмаган миқдорга етказилади. Бунда меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг тариф қисми 50 фоиздан кам бўлмайди.

6.7. Иш ҳақини тўлаш муддатлари:

- ойнинг биринчи ярми учун - жорий ойнинг 18 санасигача;
- ойнинг иккинчи ярми учун - кейинги ойнинг 5 санасигача.

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 хабардор қилинади.

6.8. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг якка шартларини ҳодим учун ноқулай томонга ўзгартиришга унинг розилигисиз йўл қўйилмайди. Истисно тариқасида бундай ўзгартиришга:

- технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар юз берган тақдирда, башарти меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса;

- қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда йўл қўйилиши мумкин.

Бўлажак ўзгартириш ҳақида ходим камида икки ой олдин огоҳлантирилиши лозим.

6.9. Янги турдаги маҳсулотлар ишлаб чиқаришнинг техник жиҳатдан асосланган нормаларни ўз вақтида ишлаб чиқиш, ишлаб чиқишнинг эскирган нормаларини қайта кўриб чиқиш ва уларни қасаба уюшмаси билан келишилган ҳолда тасдиқлаш, ҳамда бу ўзгартиришлар тўғрисида ходим камида икки ой аввал огоҳлантирилади.

6.10. Иш берувчи меҳнатга ҳақ тўлашга ва меҳнатни меъёшлаштиришга оид локал ҳужжатларни, шунингдек уларни жорий этиш тартибини Қасаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб олади.

6.11. Ходимларнинг айрим тоифаларига уларнинг ёши, соғлиги, меҳнат шароити, меҳнат вазифалари ва бошқа ҳолатларни инобатга олган ҳолда, меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорини камайтирмаган ҳолда иш ҳафтаси 36 соатдан ошмайдиган қуйидагича имтиёзли муддатни белгилайди:

- 18 ёшга тўлмаган (16 ёшдан 18 ёшгача) ходимларга – меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорини камайтирмаган ҳолда 36 соатли иш ҳафтаси;

- I ва II гуруҳ ногиронларига – меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорини камайтирмаган ҳолда 36 соатли иш ҳафтаси;

- ўта заҳарли, ўта оғир меҳнат шароитларида иш билан банд бўлган ходимларга - меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорини камайтирмаган ҳолда - 36 соатли иш ҳафтаси;

- ҳомиладор аёлларга тиббий ҳулосага мувофиқ меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорини камайтирмаган ҳолда енгил ишга ўтказиш.

6.12. Ишларнинг айрим технологик турлари, ишлаб чиқаришлар ва иқтисодий фаолият турлари бўйича ишчиларнинг тариф ставкаларини оширишнинг тармок коэффициентлари (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли қарори билан тасдиқланганидан кам бўлмаган миқдорларда) белгиланади;

6.13. Ходимларнинг иш стажига устама ҳақ тўлаш “Иш стажига устама ҳақ тўлаш тўғрисида”ги Низомга асосан амалга оширилади. (3-илова).

6.14. Тунги вақтдаги иш учун бир ярим барабар миқдорда ҳақ тўланади. (МКнинг 158 моддаси).

6.15. Сменада меҳнат қилаётган раҳбар, мутахассис, ишчи-хизматчи ходимларга ҳақ тўлаш иш жадвали бўйича ҳақиқий ишлаган вақтидан келиб чиқиб амалга оширилади, бунда сменали ходимларга иш жадвал бўйича меъёридан ортиқча ишлаган вақт учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Иш жадвал бўйича ортиқча ишлаш икки ҳисса ҳақ тўланадиган байрам кунларидаги иш соатлари миқдorigа камайтирилади.

6.16. Иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш ва байрам кунларидаги иш учун камида икки барабар миқдорда ҳақ тўланади (МКнинг 157 моддаси).

Байрам ёки дам олиш кунидаги иш ходимнинг хохишига қараб бошқа дам олиш куни (отгул) билан қопланиши мумкин. Ходимнинг хохишига кўра белгиланган иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда дам олиш (отгул) берилиши ҳам мумкин. Байрам ёки дам олиш кунидаги иш ёхуд иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа дам олиш куни берилган тақдирда, бундай ишлар учун камида бир хисса миқдорда иш ҳақи тўланади.

6.17. Йиллик таътиллار даври учун ходимга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш кафолатланади. (169-модда). Меҳнат таътили учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасидан олдинги охириги иш кунидан кечикмай амалга оширилади.

6.18. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда корхонанинг молиявий-хўжалик фаолияти натижаларидан қатъий назар, меҳнатни ташкил этишнинг прогрессив шакллари кўллаш, иш сифатини ошириш, касб маҳоратини юксалтириш ишларидан жамоанинг ва алоҳида ходимларнинг моддий манфаатдорлигини кучайтириш мақсадида қуйидаги тўловларни амалга оширади: (5-илова)

- туман коэффиценти учун ҳақ тўлаш;
- иш вақтидан ташқари, дам олиш куни ва байрам кунларидаги иш учун қўшимча ҳақ тўлаш, Ўз.Рес. МК асосан;
- бригада раҳбарлиги учун ҳақ тўлаш;
- малака учун ҳақ тўлаш;
- “Navoiyazot” АЖ ходимларига шахсий кўпайтириш коэффицент белгилаш тўғрисида”ги Низомга асосан белгиланган шахсий кўпайтириш коэффиценти учун қўшимча тўлов;
- Юқори малакали ишчиларга касб маҳорати учун қўшимча тўлов;
- бажараётган ишининг мураккаблиги учун ёки алоҳида муҳим ишлар учун қўшимча тўлов;
- иш графигидан ташқари навбатчилик қилган навбатчи шифокорга ҳақ тўлаш;
- тунги вақтадаги иш учун қўшимча тўлов;
- иш графиги бўйича ортиқча иш учун тўлов;
- муҳандис-техник ходимлар ва ишчи ходимларни вақтинча ишларини бажарганлиги учун қўшимча тўлов;
- ишчилар учун тоифа устамаси учун тўлов;
- касбларни бирлаштириш ва иш ҳажмини ошириш учун узоқ йўналишда ҳаракатланаётган ҳайдовчиларга қўшимча тўлов;
- ноқулай, оғир ва зарарли меҳнат шароитлари учун қўшимча тўлов (иш жойларини шаҳодатлаш натижаларига кўра) (4-илова)

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

– Корхонанинг ички меҳнат тартиби қондаси ва бошқа меъёрий ҳужжатлари талабларини бузганлиги учун узлуксиз иш стажига тўланадиган устама тўлов ҳисобидан жарима қўлланилишидан тўпланган жами маблағлар ҳисобидан ходимларни рағбатлантириш; йиғилган ушбу маблағларнинг 80 фоизи ишлаб чиқариши ва цехлар ихтиёрида қолдирилади, ҳамда ишлаб чиқариш ва цех бошлиқлари томонидан ишлаб чиқаришда юқори натижа эришган ходимларни рағбатлантириш учун ишлатилади. (Рағбатлантириш масласи ишлаб чиқариш ва цех касаба уюшма қўмитаси билан келишган ҳолда цех фармойиши асосида расмийлаштирилади.)

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қондаси ва бошқа меъёрий ҳужжатлари талабларини бузганлиги учун узлуксиз иш стажига тўланадиган устама тўлов ҳисобидан жарима қўлланилишидан тўпланган жами маблағларнинг 20 фоизи бошқарув раисининг тавсияси ва кўрсатмасига асосан касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда корхонада ишлаб чиқариш жараёнида юқори натижа эришган ходимларни рағбатлантирилишга йўналтирилади.

Ишлаб чиқаришда муҳим топшириқ ва вазифаларни бажарганлик учун рағбатлантириш тўловлари корхонанинг буйруқ-қарорига (бажарган ишлари тўғрисидаги далолатнома ва хизмат хатиға) асосан амалга оширилади.

- ишлаб чиқаришда махсус топшириқларни тезкорлик билан сифатли бажарганлиги учун рағбатлантириш;

- режада кўзда тутилмаган, қўшимча махсус ишлаб чиқариш топшириқларини бажарганлиги учун рағбатлантириш.

Ушбу бандда назарда тутилган устамалар ва рағбатлантиришлар ҳажми ҳар бир ходимнинг бажараётган иш сифатини ошириш учун қўшаётган ҳиссасига қараб белгиланади. Иш сифати сусайган ҳолда барча устамалар ва рағбатлантиришлар бекор қилиниши ёки камайтирилиши кўриб чиқилади.

6.19. Барча ходимларга мустақил ишлаши учун имтиҳон топширгунга қадар лавозим окладидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи белгиланади.

6.20. Иш жойида ишлаш даврини ҳисобга олган ҳолда мутахассислар учун амалиётнинг энг кўп муддати:

- а) ёш мутахассисларга;

- Технологик цехларда – 6 ойгача;

- Бошқа цехларда - 4 ойгача;

- б) мутахассисларга;

- корхонанинг катта диспетчерлари учун – 7 ойгача;

- сув ва электртаъминоти диспетчерлари (смена усталари) учун 6 ойгача этиб белгиланади.

Амалиёт муддати тугагандан сўнг ходим мустақил ишлашга рухсат олиш учун имтиҳон топширади, имтиҳон топшира олмаса, имтиҳон топширишнинг такрорий муддати белгиланади. Такрорий имтиҳондан ўта олмаган амалиётчилар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ҳужжатлар кадрлар бошқармасига тақдим этилади.

6.21. Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси узрли сабабларга кўра бўлса қаноатлантирилади, вақтинча бошқа ишга ўтказиш даврида ходимга амалда бажарадиган иши учун иш ҳақи тўлаш амалга оширилади.(МКнинг 94-моддаси).

6.22. Ходимни ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Ходим бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб, лекин аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади. (МКнинг 95-моддаси).

6.23. Иш берувчининг кўрсатмасига биноан Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш чоғида (малака ошириш, шу жумладан ихтисослаштиришга ўқиш, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишида қатнашиш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш, навбатчилик, дарслар ўтказиш, маданий-маърифий ва спорт тадбирларида, бошқарув ва касаба уюшма ташкилоти томонидан ташкил этилган бошқа тадбирларда иштирок этиш ва бошқа ҳолларда) ходим ўз асосий ишидан озод этилади.

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

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

6.24. Корхонада ташкил этиладиган танловлар ғолиблари танлов Низомга мувофиқ пул мукофотлари ва эсдалик совғалари ва дипломлар билан тақдирланадилар:

6.25.1. ходимлар “Темир парчалари ва рангли, қимматбаҳо ва қора метал парчаларини йиғиш, сақлаш ва топшириш тўғрисидаги Низом” га асосан (6-илова)

6.25.2. Ходимлар рационализаторлик таклифлари учун “Рационализаторлик таклифлари учун мукофотлаш тўғрисидаги Низом”га асосан; (7-илова)

6.26. «Халқ», «Хизмат кўрсатган арбоб» ва «Хизмат кўрсатган» фахрий унвонлари соҳиблари учун Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 17 декабрдаги ПФ-3942-сонли Фармонига мувофиқ ўрнатилган миқдорларда қўшимча тўловлар тўлаш;

6.27. Иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатлари йўлида ходим ўзига тегишли мол-мулк (асбоб-ускуналар, ашёлар ва ҳоказолар)дан (автотранспорт воситасидан ташқари) фойдаланганда, Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодексининг 306-моддасида келтирилган меъёрлар асосида ҳисоблаб чиқилган уларнинг амортизацияси доирасида харажатлар қопланади.

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

- а) кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;
- б) янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;
- в) ходим томонидан иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар.

6.29. Ўзбекистон Республикаси бўйлаб хизмат сафарлари учун тўланиладиган компенсациялар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 171-моддасига ҳамда «Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқнома»га (Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат

ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 2003 йил 24 июлда 83 ва №7/12-сон қарор билан тасдиқланиб, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2003 йил 29 августда 1268-рақам билан рўйхатга олинган) асосан корхонада тасдиқланган Низом бўйича йўл кира, яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси, суткалик харажатларни ўз ичига олади ва амалга оширилади.

- йўл ҳужжатлари мавжуд бўлмаган ҳолларда хизмат сафарига юборилган ходимга йўл ҳақи ҳар бир километр учун белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 0,08 фоизи миқдорида;

- километрлар миқдори 500 метр ва ундан ортиқ бўлса, у катта қиймат томонга қараб яхлитланади.

- агар километрлар миқдори 500 метрдан кам бўлса, кам қиймат томонга қараб яхлитланади.

- яшаш жойидан ташқарида яшаши билан боғлиқ харажатлар:

- суткалик харажатлар миқдори Ўз.Рес. белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 30 фоизи миқдорида қопланади, шунингдек корхонада қабул қилинган буйруқ-қарорида назарда тутилган харажатларга асосан;

- хизмат сафарига жўнатилган ходимнинг турар-жойи билан боғлиқ ҳақиқий харажатлари келиш кунидан ва кетиш кунига қадар (люкс номеридан ташқари) тақдим этган ҳужжатлари асосида ва меҳмонхонада кўрсатилган қўшимча хизматлар бўйича тўланади. (бронланган жой, дазмоллаш билан боғлиқ харажатлар, телевизор, музлатгич, алоқа хизмати билан боғлиқ харажатлар).

- агар, меҳмонхоналарни люкс-номерларида (хоналарида) яшаганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар тақдим этилганда, турар жой хонасини ижарага олиш бўйича ҳақ тўлаш ушбу номер (хона) қийматининг 70% миқдоригача амалга оширилади;

- хизмат сафарига юборилган ходим турар-жой билан боғлиқ тасдиқловчи ҳужжатлар тақдим этмаган ҳолда, харажатлар Ўзбекистон Республикасида белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 40 фоизи миқдорида қопланади.

- иш берувчининг рухсати билан қилган бошқа харажатлар, ходим томонидан тақдим этилган ҳужжатлар асосида.

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

6.31. Корхонада кадрлар қўнимсизлигига йўл қўймаслик, ходимларнинг ишдан манфаатдорлигини ошириш мақсадида молиявий имкониятларидан келиб чиқиб йил якуни бўйича рағбатлантириш амалга оширилади.

6.32. Корхонанинг молиявий имкониятидан келиб чиққан ҳолда Республикада кенг нишонланадиган байрамлар муносабати билан, ички меҳнат тартиб қоидаларини бузганлиги учун интизомий жазо чоралари қўлланилмаган ҳақиқатда фаолият олиб бораётган, шунингдек ҳақиқатда ишламаётган бўлсада аммо иш жойи сақланадиган ходимларга, (туғруқ ва туғруқдан кейинги таътилда бўлган аёллар ва бола

парваришида муносабати билан таътилда бўлган ходимлардан ташқари, 8 Март байрами муносабати билан бериладиган рағбатлантириш бундан мустасно) куйидаги миқдорда рағбатлантириш берилади:

- “Наврўз”, “Кимёгарлар куни” касб байрами, “Мустакиллик куни”, Рўза ва Курбон Ҳайити, Янги йил байрамлари муносабати билан Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорининг бир бараваригача;

- 8 Март “Халқаро Хотин-қизлар куни” байрами муносабати билан ҳақиқатда ишлаётган хотин-қизларга Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорининг бир бараваригача;

- Байрамлар арафасида кўп йиллик самарали меҳнат қилган ва жамоат ишларида фаол иштирок этган ходимлар “Фахрий Ёрлиқ” ва эсдалик совғалари билан тақдирланадилар.

6.33. Корхонанинг молиявий имкониятидан келиб чиққан ҳолда, ҳар ой ДПО талони олмайдиган ходимларга овқатланиш харажатлари қисман қопланади. Овқатланиш харажатлари учун компенсациянинг миқдори Ўзб. Рес. белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан келиб чиқиб, бошқарув ва касаба уюшма кўмитасининг қўшма қарорида белгиланади.

6.34. Ходимга ҳақ тўлаш мазкур жамоа шартномасининг 6.7.-бандида белгиланган муддатларга нисбатан кечиктирилганда куйидаги чоралар кўрилади:

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

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

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

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

6.35. Ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашга, улар малакасини оширишга, шунингдек ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилишга (ишидан озод этилиб ёки озод этилмасдан) жалб этилган юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассислар меҳнатига ҳақ тўлаш корхонада қабул қилинган Низомга биноан амалга оширилади. (8-илова)

6.36. Корхонада амалиёт ўтаётган олий ўқув юртлари талабаларининг 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 биноан амалга оширилади, бунда иш ҳақи миқдори буйруқ-қарорда белгиланади.

6.37. 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. (9-илова)

6.38. 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 тўғрисида”ги Низомга мувофиқ ишлаб чиқилган корхонанинг локал ҳужжатига асосан амалга оширилади.

VII. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

7.1. Ходимлар томонидан меҳнат вазифаларининг бажарилиши меҳнат шартномалари, Низомлар, мансаб йўриқномалари, одоб-ахлоқ қоидалари, Ички меҳнат тартиби қоидаларига ҳамда бошқа локал ҳужжатларга биноан таъминланишини ва назорат қилинишини тарафлар ўз зиммасига оладилар. (Ўз.Р. МК174,175-моддалари)

7.2. Ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг қонуний буйруқ ва фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника ҳавфсизлиги, ёнғин ҳавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкани авайлаб асраши, ҳамда жамият томонидан қабул қилинган “Ички меҳнат тартиби қоидалари”, “Коррупцияга қарши Сиёсат”, “Касбий одоб-ахлоқ кодекси”, “Манфаатлар тўқнашувини бошқариш Сиёсати” талабларига тўлиқ риоя этиши шарт.

7.3. Ички интизомни белгиловчи ҳужжатлар билан ходимларни таништириш Иш берувчининг мажбурияти ҳисобланади.

7.4. Иш берувчи ходимлар меҳнатини ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериши меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор қилиши, уларни меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаши шарт.

7.5. Иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

7.5.2. ходимларни меҳнатдаги ютуқлари учун ҳамда юбилей ва байрам саналарида:

- пул мукофотлари билан;
- ташаккур эълон қилиш билан;
- қимматбаҳо совғалар билан;
- туристик саёҳатларга юбориш билан;

-“Navoiyazot” АЖ “Меҳнат фахрийси” фахрий унвони бериш билан рағбатлантиришни ўз зиммасига олади.

7.6. Иш берувчи меҳнат интизомини бузганлиги учун ходимга нисбатан қуйидаги интизомий жазо чоралардан бирини қўллашга ҳақли:

- ҳайфсан;
- ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизигача бўлган миқдорда жарима;
- ички тартиб қоидаларида белгиланган ҳолларда ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизигача бўлган миқдорда жарима;
- меҳнат шартномасини бекор қилиш.

7.7. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати (интизомий жазо қўлланилаган кундан бошлаб бир йил) давомида ходимга жамоа шартномасининг 6.32. бандида назарда тутилган рағбатлантириш тўловлари берилмайди.

7.8. Иш берувчи ходимнинг илтимосига ва меҳнат жамоасининг ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосига биноан интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаши мумкин.

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

7.10. Ходимлар ички меҳнат тартиби қоидаларига, ўрнатилган меҳнат режимига, меҳнат интизомига ва Одоб-ахлоқ қоидаларига ва иш жойида махсус кийимда бўлишига (дресс-кодга) риоя қилишлари шарт.

VIII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

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

8.2. Иш берувчи, агар зарар унинг айбисиз етказилганлигини исботлай олса, ходим зарарни тўлашдан озод этилади.

8.3. Қисман ходимнинг айби билан яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ходимга, иш берувчи томонидан касаба уюшма кўмитаси розилигида аниқланган зарар даражасига мувофиқ, камайтирилган қийматда маош тўланади.

8.4. Ходимнинг айбисиз яроқсиз маҳсулот тайёрланганда (иш бажарилганда) ва бекор туриб қолган давр учун ходимнинг ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

8.5. Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

8.5.1. Ходимга меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни қонунчиликда белгиланган тартибда тўлиқ қоплайди.

8.5.2. Ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодисаларда касбий касалланиш ёки ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганда иш берувчи томонидан бир йўла тўланадиган нафақалар ҳамда зарарларни қоплаш тўловларини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 11.02.2005 йилдаги 60-сон “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли

етказилган зарарни тўлаш Қоидалари”да белгиланган миқдорларда ва тартибда тўлаш;

8.5.3. Хизмат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда шикастланиш, касбий касалланиш ёки саломатлигига бошқа зарар етиши сабабли ходим вафот этганда унинг оиласига олти йиллик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла нафақа тўлаш, шунингдек дафн маросими харажатларини қоплаш.

8.5.4. Мазкур бандда кўрсатилган тўловлар «Иш берувчининг фуқоролик жавобгарлигини мажбурий суғурталаш тўғрисидаги» Ўзб.Рес. Қонуни ва 2009 йил 24 июндаги 177-сонли Ўзб.Рес.Вазирлар Маҳкамасининг Қарори ҳамда корхона билан тузилган шартномага мувофиқ суғурта компанияси томонидан амалга оширилади.

8.6. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходимлар махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати 10-иловада келтирилган.

8.7. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган ва бунда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этиладиган бўлинмаларнинг рўйхати 11 иловада келтирилган.

IX. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

9.1. Иш берувчининг мажбуриятлари:

9.1.1. ишлаб чиқариш жараёнида меҳнат хавфсизлигини таъминлаш, хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитларини яратиш, аварияларини олдини олиш, жароҳатланиш ва касб касаллигига чалиниш ҳолатларини олдини олиш мақсадида ҳар йили қуйидаги тадбирларни амалга ошириш учун маблағ ажратилишини таъминлайди:

- календар йил учун тузиладиган меҳнат муҳофазаси бўйича тадбирлар режаси ва сарф-харажатлар сметасига мувофиқ; (12-илова).

- махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситалари учун;

- сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари) учун;

- даволаш-профилактика озиқ-овқати учун;

- гигиена воситалари (жамоа шартномасига мувофиқ) учун.

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.

Маблағларни ўз вақтида сарфланишини назорат қилиш:

Иш берувчи томонидан – экология, меҳнат муҳофазаси, хавфсизлик техникаси бошқармаси бошлиғига;

Касаба уюшмаси томонидан – касаба уюшма қўмитаси раисига юклатилади.

9.1.2. Меҳнат муҳофазаси бўйича битим тузади (меҳнат шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини яхшилаш, санитария-соғломлаштириш чора-тадбирлари

режаси ва сарф-харажатлар сметасига киритади) ва касаба уюшмаси билан келишган ҳолда жамоа шартномасига илова қилинади (13-илова).

9.1.3. Меҳнатни муҳофаза қилиш учун зарур бўлган маблағларни қонунчиликда, жамоа шартномасида, ёки бошқа ички норматив ҳужжатларда белгиланадиган миқдорда ходимларни чиқимдор қилмаган ҳолда ажратади.

9.1.4. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 12 ноябрдаги 245-сонли қарори билан тасдиқланган “Корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш жамғармасини ташкил этиш ва унинг маблағларидан фойдаланиш тартиби тўғрисида Низом”га биноан меҳнатни муҳофаза қилиш фондини ташкил қилади ҳамда уни ходимларнинг меҳнат шарт-шароитларини яхшилаш ва муҳофаза қилишга йўналтирилган чора-тадбирларни молиялаштиришга сарфлайди. (14-илова).

9.1.5. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича жамғарма маблағлари «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонунига мувофиқ экология, меҳнат муҳофазаси, хавфсизлик техникаси бошқармаси томонидан тақдим этилган ҳужжатга асосан Бош муҳандис томонидан тасдиқланган харажатлар сметасига асосан сарфланади.

9.1.6. Ҳар бир иш жойига мослаб меҳнат шароити бўйича меъёрий талабларни ишлаб чиқиш мажбуриятини зиммасига олади. Бу меъёрий талаблар ишлаб чиқариш муҳити, хавфсиз меҳнат шароитларини яратиш, биринчи навбатда меҳнат ҳамда дам олиш тартиби, ходимларга ижтимоий-маиший хизмат кўрсатишга оид меъёрий талабларни ўз ичига олади.

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

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

9.1.9. Меҳнат хавфсизлиги стандартларига қатъий ва аниқ амал қилиш устидан назоратни олиб бориш корхонанинг экология, меҳнат муҳофазаси, хавфсизлик техникаси бошқармаси зиммасига юклатилади.

9.1.10. Давлат ва тармоқ стандартларига эга бўлмаган объектлар, ускуналар бўйича меҳнат хавфсизлиги стандартларини ишлаб чиқади.

9.1.11. Ҳар чоракда ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ва касбий касалланиш таҳлилини ўтказди ва меҳнат шароитларини яхшилаш ҳамда санитария-соғломлаштириш тадбирлари ишлаб чиқади.

9.1.12. Ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ва касбий касалликларни қуйидаги муддатларда таҳлил қилади:

- ҳар чоракда чоракдан кейинги ойнинг 5-санасигача;
- ҳар йилда кейинги йилнинг 1-февралигача.

9.1.13. Мунтазам равишда цехларнинг санитар-техник ҳолати паспортини тўлдириб боради.

9.1.14. 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.

9.1.15. Ташкилотни куз - қиш мавсумида ишлашга тайёрлаш билан боғлиқ барча тадбирларни 1 октябрдан бажарилишини, баҳорги-ёзги мавсумга тайёрлаш тадбирларини 1 апрелдан бажарилишини ҳамда тасдиқланган жадвал бўйича ишлаб чиқариш таркибий қисмларида капитал таъмирлов ўтказиш орқали санитария-маиший биноларининг узлуксиз ишлашини ва уларнинг тегишли ҳолатда сақланишини таъминлайди.

9.1.16. Санитар-маиший биноларнинг мунтазам ишлашини ва сақланишини, зарур ишлаб чиқариш, маиший шароитни (овқатланиш ва бошқа хоналардаги ускуналарнинг санитар меъёрларга мувофиқлигини), ходимларнинг маиший хоналарда шахсий мулкни сақлаш учун зарур шарт-шароитлар яратилишини таъминлайди.

9.1.17. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 24 июндаги 177-сонли қарори билан тасдиқланган “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш қоидалари” талабларига мувофиқ ҳолда ходимларни ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан суғурта қилади.

9.1.18. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ҳамда Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирликлари томонидан тасдиқланган Меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитлари бўйича иш ўринларини шаходатдан ўтказиш услубиёти асосида ҳар беш йилда камида бир марта иш ўринларини меҳнат шароитлари бўйича шаходатдан ўтказиш.

9.1.19. Меҳнат кодексининг 214-моддасига кўра Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирининг 2012 йил 10 июлдаги 200-сонли буйруғи билан белгиланган тартибда дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилишини уларни чиқимдор қилмаган ҳолда ташкил қилади.

9.1.20. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга Меҳнат кодексининг 117-моддасига мувофиқ иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилайди. (15-илова).

9.1.21. Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос, оғир ва ноқулай табиий иқлим шароитидаги ишларда ишловчилар учун Меҳнат кодексининг 137, 138-моддаларига мувофиқ йиллик қўшимча таътил беради. (16-илова)

9.1.22. Меҳнат кодексининг 217-моддаси ҳамда Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги Қонуннинг 18 моддасига асосан ҳамда меҳнат шароитлари бўйича иш ўринларини шаходатдан ўтказиш натижаларига асосан меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга белгиланган нормалар бўйича:

9.1.22.1. сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари (17-илова);

9.1.22.2. даволаш-профилактика озиқ-овқати; (18-илова).

9.1.22.3. махсус кийим-бош, махсус пойабзал, бошқа шахсий ҳимоя воситалари билан бепул таъминлайди. (19-илова).

9.1.23. Корхона омборига келтирилган махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларининг ҳар бир партияси иш берувчи ва Касаба уюшма қўмитаси вакилларида иборат махсус комиссия иштирокида, иш ва касб турлари учун тегишли сифат сертификати бўлсагина қабул қилиб олинади ва талаб даражасида сақланишини таъминлайди.

9.1.24. Ходимнинг айбисиз муддатидан олдин яроқсиз ҳолга келган махсус кийим ва махсус пойабзални янгисига алмаштириб беради.

9.1.25. Белгиланган ҳимоя воситаларисиз ходимлар ишга қўйилмайди ҳамда ҳимоя воситаларининг сақланишини ва ўз вақтида таъмирланишини таъминлайди.

9.1.26. Меҳнат шароити ноқулай, зарарли ва ифлосланишлар билан боғлиқ ишларда меҳнат қилувчи, гигиена воситалари билан бепул таъминлаш касб ва лавозимлар рўйхатига ҳар ойда 400 гр миқдорида совун ёки гигиена воситалари билан таъминлайди. (20-илова).

9.1.27. Барча цехлардаги биринчи тиббий ёрдам тўплами (аптечка)ларни тасдиқланган рўйхат асосида дори-дармонлар билан тўлиқ таъминлайди. (21-илова).

9.1.28. Корхона ҳудудини ҳамиша саранжом-саришта ҳолда сақлаш, юриш, ўтиш йўлақларини ва жойларини талаб этиладиган оралиқ ўлчамлари аниқ белгиланган бўлиши ҳамда уларга қатъий амал қилиниши корхонанинг ички транспортдан фойдаланишда уларнинг хавфсизлигини таъминлаш чораларини кўради.

9.1.29. Мансабдор шахслар ва инженер-техник ходимлар томонидан меҳнат муҳофазаси, технологик интизом қоидалари талабига, режали-огоҳлантирувчи таъмирлаш ишлари, вентиляция ва аспирация жиҳозларининг узлуксиз ишлаш жадвалларига қатъий амал қилинишини таъминлайди. Бузилган асбоб-ускуналарнинг ишлашига йўл қўймайди. 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.

9.1.30. Иш жойларида атроф-муҳитни ифлослантиришни бартараф этиш бўйича самарали тадбирларни амалга оширади ва меҳнат шароитларини санитар-маиший меъёр ва қоидалар талабларига мувофиқлигини таъминлайди.

9.1.31. Ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитади ҳамда билимларини синовдан ўтказиш ишларини ташкил этади. Меҳнат муҳофазаси бўйича ҳар бир касб ва иш тури бўйича ишлаб чиқилган йўриқномаларга асосан ўз вақтида ходимларни йўриқдан ўтказилишини таъминлайди ва доимий назорат қилади.

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

9.1.33. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариши учун ҳар ҳафтада камида 4 соат иш вақт ажратади ва бу вақт учун иш жойи (лавозими) бўйича ўртача ойлик иш ҳақини сақланишини таъминлайди. (22-илова).

9.1.34. Меҳнат шароитларини яхшилаш борасида жонбозлик кўрсатган вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантиради ҳамда ҳар чорак якунига кўра мукофотлайди. (23-илова).

9.1.35. «Navoiyazot» АЖда меҳнат хавфсизлигини таъминлаш бўйича энг юқори кўрсаткичларга эришиш бўйича мусобақалар ўтказлади.

9.1.36. Бинолар, иншоотлар, асбоб-ускуналардан фойдаланиш, технологик жараёнларни амалга ошириш чоғида, шунингдек ишлаб чиқаришда хом ашё ва материалларни қўллаш, ишлар бажариш ва хизматлар кўрсатиш чоғида ходимларнинг хавфсизлигини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

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

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

9.2. Касаба уюшмаларининг меҳнатни муҳофаза қилишни таъминлаш борасидаги ҳуқуқлари.

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

9.2.2. Касаба уюшмаси кўмитасининг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссияси таркибини тасдиқлайди, фаоллар ўқувини ўтказлади.

9.2.3. Меҳнат муҳофазаси вакиллари ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссия аъзолари ёрдамида инженер-техник ходимлар, хизматчиларнинг меҳнат муҳофазаси талабларига риоя этиши юзасидан доимий назорат олиб боради.

9.2.4. Ходимларга бериладиган махсус кийим, махсус пойабзал ва шахсий ҳимоя воситаларининг бутунлиги, ишга яроқлилиги, улардан мажбурий фойдаланилишни назорат қилиб боради.

9.2.5. Корхонанинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссияси томонидан меҳнат муҳофазаси кунлари, ишлаб чиқариш маданияти кунлари ва бошқа тадбирлар ўтказилаётган вақтда цех (бўлим)даги меҳнат муҳофазасининг ҳолати ўрганилаётганда жамоа шартномаси ва унинг меҳнат муҳофазаси бўйича битими бажарилишини назорат қилади.

9.2.6. Меҳнат кодексининг 214-моддасига кўра унда кўрсатиб ўтилган ходимларнинг, Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2000 йил 6 июндаги 200-сонли буйруғи билан белгиланган тартибда дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилишини ҳамда ходимларнинг чиқимдор бўлмаган ҳолда ташкил қилинишини назорат қилади.

9.2.7. Касаба уюшмаси, 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 соғлигига 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 шартномасида 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, айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисидаги талабномалар билан мурожаат қилиш;

- меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда майиб бўлиши ёки соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши туфайли етказилган зарарнинг ўрни қопланиши учун ҳамда ходимларнинг соғлиги ва меҳнати муҳофаза қилинишига бўлган ҳуқуқлари чекланган бошқа ҳолларда ходимнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш;

- меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунчилик, жамоа шартномасида назарда тутилган мажбуриятлар бузилганлиги, шунингдек меҳнат шароитларининг ўзгариши билан боғлиқ меҳнат низоларини кўриб чиқишда иштирок этиш.

9.3. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорликда:

9.3.1. меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танловини барча номинациялар бўйича биринчи босқичини ўтказилишини таъминлайди ва ғолибларни юқори касаба уюшма ташкилотларига тавсия этади;

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

9.3.3. ҳар бир сменада, участка ва цехда жамоатчилик назоратини олиб бориш эҳтиёжига қараб бир нафар меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил сайлаб қўйилишини таъминлайди;

9.3.4. ҳар йили “Кимёгарлар куни” арафасида касаба уюшма қўмитасининг тавсиясига асосан йил давомида меҳнат муҳофазаси қоидалари ва меъёрлари бузилишига йўл қўймаган, жамоат ишида фаол иштирок этган 3 нафар меҳнат муҳофазаси вакиллари рағбатлантиради ва бир нафарини “Navoiyazot” АЖ “Хурмат тахтаси” га қўйиш учун тавсия этади; (24-илова).

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

9.4. Ходимларнинг мажбуриятлари:

9.4.1. ходим Мехнатни муҳофаза қилиш бўйича амалдаги Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги ва меъёрий ҳужжатларида белгиланган қоидалар, йўриқномалар ва мазкур Жамоа шартномаси ҳамда раҳбарнинг меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлик техникаси бўйича буйруқларига роия этиши, иш жойида махсус кийим, махсус пойабзал ва шахсий ҳимоя воситаларида бўлиши ва иш жараёнида улардан фойдаланиши шарт.

9.4.2. барча ҳимоя воситалари, махсус кийимлар корхонанинг шахсий мулки ҳисобланади ва фақат иш вақтида фойдаланиш учун мўлжалланган, уларни қасддан йўқотиш, бузишига олиб келинган ҳолатлар бўйича интизомий жазо чоралари қўлланилади.

9.4.3. ишлаб чиқариш ва цехлардаги санитар-маиший, овқатланиш хоналарини тоза сақлашлари, фойдаланиш талабларига роия этишлари шарт.

9.4.4. барча ходимлар иш берувчи ва касаба уюшмаси томонидан тасдиқланган цехлар ва касблар рўйхатига мувофиқ белгиланган тартибда дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтишга мажбурдирлар.

9.4.5. кўрик якунлари (шунингдек, бошқа ҳолатлар) бўйича ходимларда касалликлар аниқланса, тиббий санитария қисмида қўшимча зарурий тиббий текширув ўтказилади, соғлиғини тиклаш бўйича берилган тавсиялар асосида даволанади, соғломлаштирилади, соғлиғини ҳолатига кўра бажараётган ишига нолийклиги аниқланса, тиббий меҳнат эксперт комиссиясига юборилади.

Х. БЎЛИМ

ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

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

Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Мехнат кодексининг қуйидаги моддаларида назарда тутилган кафолатларга роия этиш ва имтиёзлар бериш мажбуриятини ўз зиммасига оладилар:

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

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

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

10.2. Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

10.2.1. Корхонада ишлайдиган ходим вафот этганда, Республикада белгиланган Мехнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 3,50 баробари, корхонада ишлаб, шу ердан пенсияга чиққан, пенсия бюросида ҳисобда турадиган пенсионер вафот этганда Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг 1,4 баробари миқдорида моддий ёрдам ажратилади.

Бунда транспорт хизмат бепул тақдим этилади.

10.2.2. Ходимнинг яқин қариндошлари (ота-онаси, турмуш ўртоғи, фарзандлари) вафот этганда Республикада белгиланган Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1,4 баробари миқдорида моддий ёрдам ажратилади.

Ушбу бандда назарда тутилган моддий ёрдам тўлови, корхонада меҳнат қилаётган қариндошлари сонидан қатъий назар, бир кишига тўланади. Бу моддий ёрдам агар жамоа шартномасининг 10.2.1. бандида назарда тутилган моддий ёрдам берилмаган бўлса берилади. Мазкур тўловлар тартиби ва назорати кадрлар бўлими ва касаба уюшмаси қўмитаси томонидан белгиланади ва моддий ёрдам кўрсатишни ҳисоблаш корхона бухгалтерияси томонидан амалга оширилади.

10.2.3. Ходимнинг яқин қариндошларидан бири вафот этганда ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод қилинади:

- турмуш ўртоғи, ота-онаси, фарзандлари вафот этганда – 3 кун;
- қайнона, қайнота, ака-ука, опа-сингиси вафот этганда – 1 кун.

(Изоҳ: бундай ҳолат юз берганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар тегишли органлардан ўз вақтида олиш имкони бўлмаганлиги сабабли, ходим ҳолат юз берган куни ишдан озод қилинади ва кейинчалик ҳолатни тасдиқловчи ҳужжат ходим томонидан тақдим қилинади (ҳолатни тасдиқловчи ҳужжат маҳалла ёки давлат хизматлари агентлиги томонидан берилган ҳужжатлардан бири ҳисобланади)).

Бундан ташқари ходимнинг аризасига асосан иш ҳақи сақланмаган ҳолда 2 кун таътил бериш тўғрисидаги илтимоси қаноатлантиради.

Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қолingan ҳолда ишдан озод қилиш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни ўз зиммасига олади:

а) ходим ёки фарзандларининг тўй маросимини ўтказишда – 3 кун (маҳалла томонидан ҳақиқатда бу маросим ўтказилганлиги тўғрисидаги маълумотномага асосан берилади);

б) ходимнинг туғилган кунида - 1 кун;

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

г) фарзанди 1-синфга борганда - 1 кун;

Ходимнинг ота-онаси, ака-укаси, опа-сингиси, фарзанди ва турмуш ўртоғи унинг яқин қариндошлари деб ҳисобланадилар.

Ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазо амалда бўлган даврда (яқин қариндош вафотидан ташқари) юқорида белгиланган ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда таътил берилмайди. (Кадрлар бошқармаси томонидан назорат қилинади.)

Мазкур бандда белгиланган имтиёзлар (яқин қариндоши вафоти муносабати билан ва бола туғилганда (отасига) бериладиган таътилдан ташқари) корхонада камида бир йиллик меҳнат стажига эга бўлган ходимларга берилади.

Аризалар кадрлар бошқармасига топширилади ва иш стажы тўғрисида белги киритилади, моддий ёрдам кўрсатишни назорат қилиш ва ҳисоблаш корхона бухгалтерияси томонидан амалга оширилади.

10.2.4. Корхонанинг молиявий имкониятидан келиб чиқиб корхонада кўп йил меҳнат стажига эга корхона пенсия бюросида ҳисобда турган пенсионерларга касаллиги ва ижтимоий аҳволининг оғирлигидан келиб чиқиб моддий ёрдам ажратилади. Аризада кадрлар бошқармаси томонидан иш стажы тўғрисида белги

қўйилади ва ариза корхонанинг моддий ёрдам кўрсатиш комиссия томонидан кўриб чиқилади.

10.2.5. Навбатдаги меҳнат таътилига кетаётган ходимга Иш берувчи томонидан соғлигини тиклаш учун қўшимча ҳақ тўланади. Меҳнат таътилига қўшимча ҳақ тўлаш 25-иловага асосан амалга оширилади.

10.2.6. Меҳнат шартномаси бекор қилиш асосларидан катъий назар (бунда МКнинг 100-моддаси иккинчи қисми 3 ва 4 бандлари ҳамда 106-моддасини 3,4 ва 5 бандларида кўзда тутилган асослар мустасно) ходим пенсияга чиқиши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилаётганда, унга корхонадаги узлуксиз ишлаган даврига мос равишда бир марталик нафақа(моддий ёрдам) ёрдам берилади.(26-илова).

10.2.7. Корхонадаги кўп йиллик иш стажи учун "Navoiyazot " АЖ “Меҳнат фахрийси” унвони берилганда бир марталик рағбатлантирувчи тўлов ажратилади, шунингдек, ёшга доир пенсияга чиқиши муносабати билан меҳнат муносабатларини тўхтаганда бир марталик нафақа Низомга мувофиқ амалга оширилади. (27-илова).

10.2.8. Ходимларни юбилей ёшлари муносабати билан (50, 60) Низомга асосан бир марталик рағбатлантириш тўловлари ажратилади. (28-илова).

10.2.9. Корхона ходимларига (шу жумладан касаба уюшма кўмитаси аппарати ва "Navoiy Invest Construction and Engineering" МЧЖ штатидаги ходимларга), шунингдек пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлган ва ҳеч қаерда ишламайдиган пенсия бюросида ҳисобда турадиган пенсионерларга арзон материаллар (металл қопламалар, нетротитандан ясалган металл ясамалар, пластмассадан ясалган тўлиқ ёки қисман олинадиган ясама тишлар, сирти қопланган пластмасса) дан қўйилган тишлар учун тўловлар корхонадаги узлуксиз меҳнат стажини инобатга олган ҳолда ҳар бир қўйилган тиш учун Республикада белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 20 фоизи компенсация қилинади ва тўлов қуйидаги шкала асосида иш стажи ва тўлов амалга оширилган даврни ҳисобга олган ҳолда амалга оширилади.

«Navoiyazot» АЖда узлуксиз иш стажи	Кўрсатилган хизмат нархидан тўлов % ҳисобида	Тўловни амалга ошириш муддати
5 йилдан 10 йилгача	Қайта ҳисоб-китоб қилинган хизматлар қийматининг 50%	3 йилда бир маротаба
10 йилдан 15 йилгача	Қайта ҳисоб-китоб қилинган хизматлар қийматининг 75 %	2 йилда бир маротаба
15 йилдан ортиқ	Қайта ҳисоб-китоб қилинган хизматлар қийматининг 100%	Йилда бир маротаба

"Navoiy Invest Construction and Engineering" МЧЖ штатидаги ходимларга тўлов МЧЖ маблағлари ҳисобдан амалга оширилади.

10.2.10. Ҳар бир ходим учун қишқи мавсумга харид қилинадиган қишлоқ хўжалик маҳсулотлар қийматини корхона молиявий имкониятидан келиб чиққан ҳолда қисман қопланади. Қишлоқ хўжалик маҳсулотлар қийматини қоплаш учун ажратиладиган компенсация миқдори бошқарув ва касаба уюшма кўмитаси қўшма қарорга асосан белгиланади.

10.2.11. “Navoiyazot” акциядорлик жамиятининг “Хурмат тахтаси”га киритилган ходимларни ҳар ойда бир маротаба Низом асосида рағбатлантириш Низомга асосан амалга оширилади. (29-Илова).

10.3. Касаба уюшма қўмитаси қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

- ходимларни дам олишларини ташкил этиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси санаторий-курорт муассасаларига, дам олиш масканларига касаба уюшма бюджети ва ижтимоий суғурта маблағлари ҳисобидан йўлланмалар харид қилади:

- ходимларнинг аризаларига асосан дам олишларини ташкил этади;

- корхона томонидан ишлаб чиқариш ногиронлари ва касб касалликлари бўйича рўйхатда турадиган нафақахўрларнинг аризасига асосан корхона томонидан харид қилинган санаторий йўлланмаларини бепул ажратади.

- Корхонанинг санаторий-профилакторийсига ишчи-ходимлар ва пенсия бўлимида ҳисобда турган пенсионерларга йўлланма ажратади, бунда йўлланманинг 10 фоизини пенсионерларга ажратилишини таъминлайди.

- Ўзбекистон Республикаси санаторий-курорт муассасаларига, дам олиш масканларига касаба уюшма бюджети ва ижтимоий суғурта маблағлари ҳисобидан ажратадиган йўлланмаларини корхонадаги иш стажи 3 йилдан кам бўлмаган ходимларга, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси кенгаши томонидан тасдиқланган Йўриқнома талабларига риоя қилган ҳолда ажратади.

10.4. Иш берувчи ишлаб чиқариш ногиронлари ва касб касалликлари билан рўйхатда турувчиларга аризаларига асосан соғликларни тиклаш учун корхона ҳисобидан бепул йўлланма харид қилади, даволаниши билан боғлиқ харажатларни ва йўл харажатлари тўлиқ қопланади. (ВМнинг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори 22-банди.)

10.5. Иш берувчи Ўзбекистон Республикасида жойлашган санаторий-курорт муассасаларига даволанишга юборилган ишчи-ходимларнинг йўл харажатлари қийматининг 50 фоизини қоплашни ўз зиммасига олади (агар санаторийга етказиш корхона транспорти томонидан амалга оширилса йўл харажатлари қопланмайди).

10.6. Корхонада ишлаб чиқаришга боғлиқ ҳолда шикастланиш ва касб касаллиги касалланиши оқибатида ногирон бўлган шахсларга, қачон бўлганлигидан қатъий назар, ҳар ойда қуйидаги тартибда қўшимча ҳақ тўлаш мажбуриятларини ўз зиммасига олади:

10.6.1. иш жараёнида соғлигига шикаст етказилганлиги натижасида I ва II гуруҳ ногиронлиги белгиланган шахсларга – Ўзбекистон Республикасида белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорида.

10.6.2. иш жараёнида соғлигига шикаст етказилганлиги натижасида III гуруҳ ногиронлиги белгиланган шахсларга – Ўзбекистон Республикасида белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 50% миқдорида.

10.6.3. ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги билан касалланиш натижасида боқувчисини йўқотганлиги муносабати билан нафақа белгиланган шахсларга Ўзбекистон Республикасида белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 50% миқдорида.

10.7. Иш берувчи ишлаб чиқаришга боғлиқ ҳолда жароҳатланган, ногиронлик белгиланган шахслар ва иккинчи жаҳон уруши қатнашчилари, уларга тенглаштирилган шахсларнинг аризасига асосан санаторийларга ва корхона профилакторийсига бепул йўлланма берилишини таъминлайди. Йўлланмаларни расмийлаштириш ва ажратиш касаба уюшма кўмитаси томонидан амалга оширилади.

10.8. Корхонада ишлаб чиқаришга боғлиқ ҳолда шикастланиш ва касб касаллиги касалланиши оқибатида ногирон бўлган шахсларнинг фарзандларига ҳамда кўп болали оиланинг 1 нафар фарзандига (4 ва ундан ортиқ), ногирон фарзанди бор оилаларнинг 1 нафар фарзандига ва маҳаллада “Ёшлар”, “Аёллар” ва “Темир” дафтарларда рўйхатга олинган оилаларнинг 1 нафар фарзандларига «Офтобжон» болалар оромгоҳига бепул йўлланма ажратилади.

10.9. Иш берувчи ҳар йил ўқув йили бошланишидан аввал ишлаб чиқаришга боғлиқ ҳолда вафот этган ва жароҳатланиши оқибатида I ва II гуруҳ ногиронлиги белгиланган шахсларнинг вояга етмаган фарзандларига кийим-кечак ва мактаб жиҳозлари билан таъминлайди.

10.10. Иш берувчи корхона ходимларига ва пенсионерларига аризасига асосан “Моддий ёрдам кўрсатиш тўғрисидаги Низом” га мувофиқ бир марталик моддий ёрдам кўрсатади.

10.11. Ҳар йил бир мартаба ходимнинг аризаси ва касаба уюшма кўмитасининг тавсиясига асосан 4 ва ундан ортиқ вояга етмаган фарзанди бор ишчи-ходимларга Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 50 фоизигача бўлган миқдорда моддий ёрдам ажратиш мажбуриятини олади.

10.12. Иш берувчи касаба уюшма кўмитаси билан келишган ҳолда ёрдамга ўта муҳтож ходимларга моддий ёрдам бериш бўйича қўшма қарор қабул қилиши мумкин.

10.13. Иш берувчи “Наврўз”, “Мустақиллик куни”, “Кимёгарлар куни” ва “Конституция куни” байрамлари ва “Ногиронлар куни” арафасида молиявий имкониятдан келиб чиқиб, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги билан касалланиш натижасида боқувчисини йўқотган оилаларга, ёлғиз кексаларга, ишлаб чиқариш ногиронларига иккинчи жаҳон уруши иштирокчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга моддий ёрдам ёки озик-овқат тўпламлари ажратади.

10.14. Иш берувчи “Хотира ва қадрлаш куни” муносабати билан иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларига Ўзбекистон Республикасида амалда бўлган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 4 баробари миқдорида моддий ёрдам кўрсатади.

10.15. Иш берувчи тунги сменада ишлайдиган ходимларни иш жойига ва яшаш жойига корхона транспортда етказиш мажбуриятини олади. (тасдиқланган йўл харитаси бўйича)

10.16. Иш берувчи ишчи-ходимларни қон яратиш органлари (ўткир лейкозлар), қалқонсимон без (аденомалар раки) ва бошқа онкологик касалликлар ҳамда рақни келтириб чиқарувчи ўсимталар бўйича касалланганлиги сабабли даволаниши учун моддий ёрдам сўраб мурожаат этганда, даволаниш харажатлари ёки даволаниши учун тақдим этилган шартномалар нархидан келиб чиқиб Ўзбекистон Республикасида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 5 баробаригача миқдорда моддий ёрдам ажратади.

10.17. Тармоқ ва вилоят миқёсида ўтказиладиган спорт ва маданий тадбирлари

ва жамоат ишларида фаол иштирок этиб корхона мавқеини ҳимоя қилган ходимларни эсдалик совғалари билан тақдирлайди.

10.18. Ишчи-ходимларнинг ва фарзандларининг олий ва ўрта махсус ўқув юртларида ўқиши учун ўқув-контракт тўловларини қисман ёки тўлиқ иш ҳақи ҳисобидан қоплайди.

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 фойдаланилади.

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

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

10.20.2. 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;

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

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

10.21. Туғиш ва ҳомиладорлик бўйича нафақалар ойлик маошнинг 100% миқдориди берилади. (Туғиш ва ҳомиладорлик бўйича вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик варақаси бўйича барча тўловлар корхона ҳисобидан амалга оширилади).

10.22. Иш берувчининг ташаббусига кўра корхона ривожига ҳисса қўшиши учун тақлиф этилган юқори малакага эга ходимларнинг 3 йил давомида яшаши учун ижара харажатларини тўлиқ корхона ҳисобидан қопланади.

10.23. Биринчи марта никоҳдан ўтаётган ходимларга (агар эр-хотиннинг иккаласи ҳам корхонада ишласа, эр-хотиннинг бирига) Ўзбекистон Республикасида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 3 баробари миқдориди моддий ёрдам кўрсатилади. Моддий ёрдам кўрсатиш учун ходимнинг аризаси, гувоҳнома нусхаси асос бўлади. Юқоридаги ҳужжатлар қасаба уюшма қўмитасида

рўйхатга олиниб корхонанинг ҳисобхонасига тўловни амалга ошириш учун тақдим этилади.

10.24. Корхонанинг молиявий имкониятидан келиб чиқиб, ходимларнинг уй жой шароитларини яхшилаш, ўзи ва оила аъзоларини оғир жароҳлик амлиётларини ўтказиш ва даволатиш учун ҳамда уй-жойга мухтож малакали ходимларни қўнимлилигини таъминлаш мақсадида иш хақи ҳисобидан қайтариш шарти билан қисман маблағ бериш масаласи молия ва иқтисод бўйича бошқарув раиси ҳузуридаги комиссия томонидан кўриб чиқилади.

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

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

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

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.

10.25.2. пандемия даврида иш жараёнида касалланган ходимларнинг даволанишига кетадиган харажатлар Корхона маблағлари ҳисобидан қопланади;

10.25.3. пандемия муносабати билан касаллик юқтирган ходимларнинг соғлигига шикаст етказилганлиги ёки уларнинг оғир аҳволга тушиши ва соғлиги тикланмаганлиги муносабати билан Иш берувчи Корхонанинг молиявий аҳволидан келиб чиқиб, молиявий жиҳатдан қўллаб-қувватлайди;

10.25.4. Иш берувчи юқумли вирус касаллигига чалинган ходимларга моддий ёрдам кўрсатиши, уларнинг даволаниши ва дори-дармонларнинг харажати учун тўловни қисман амалга ошириши мумкин.

10.25.5. ходимларни иш фаолиятлари билан боғлиқ турли юқумли касалликларга чалинишлари мумкин бўлган ҳолатлар ҳақида огоҳлантирувчи маълумотлар билан таъминлайди, стендлар, тарқатма материалларни чоп эттиради;

10.25.6. Корхона ходимлари ўртасида коронавирус инфекцияси тарқалиши олдини олиш мақсадида Иш берувчи ходимларни иш жойларида антесептик 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, ишчиларни ташувчи транспорт воситаларини дезинфекция қилиш ишларини Корхона ҳисобидан амалга оширади.

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

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

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

10.29. Касаба уюшма қўмитаси қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

10.29.1. касаба уюшма харажатлар сметасига асосан:

- ишчи-ходимларга моддий ёрдам кўрсатиш;
- жамоат ишларида фаол иштирок этган касаба уюшма фаолларини рағбатлантириш;
- кўп йиллик самарали меҳнати ва корхона ривожига ҳисса қўшаётган ходимларни байрамлар арафасида эсдалик совғалари билан тақдирлаш;
- Касаба уюшма қўмитаси томонидан тасдиқланган Низомлар асосида ташкил этилган танловлар, спорт мусобоқалари ғолибларини диплом ва эсдалик совғалари билан тақдирлаш;
- “Наврўз”, Рўза ва Қурбон Ҳайити байрами, Мустақиллик куни, Конституция куни байрамлари муносабати билан ижтимоий ҳимояга муҳтож, кўп болали ва ногирон фарзандлари бор oilаларга озиқ-овқат тўпламлари ажратиш.

10.29.2. 11 ноябр “Касаба уюшма ходимлари куни” муносабати билан касаба уюшма фаолларини рағбатлантириш учун тавсия этиш.

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

11.1. Иш берувчи:

11.1.1. Касаба уюшмаси қўмитасига ўз балансида турган бинолар, хоналар, иншоотлар ва бошқа объектларни, шунингдек дам олишни ташкил этиш, меҳнаткашлар ва уларнинг oilа 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.

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

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

11.2.2. корхона балансидаги кутубхоналар фаолиятини янада ривожлантириш, уларни саклаб туриш, моддий-техник базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш ишларини ўтказиш, жиҳозларини янгилаш. Кутубхоналарини янги адабиётлар билан тўлдириш, жамоат ташкилотлари ва жамғармаларни жалб этган

ҳолда, миллий ғоя ва маънавий-маърифий дунёқарашни ўстириш борасида тадбирлар ўтказиш;

11.2.3. ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида бадий ҳаваскорликнинг янада ривожланишига ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш, уларнинг бўш вақтларини сермазмун ўтказиш, республиканинг тарихий шаҳарларига ва ўз ҳудудларидаги диққатга сазовар жойларга саёҳатларини, театр, концерт ва музейларга ташрифларини уюштириш;

11.2.4. 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;

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

11.3. Ходимлар фарзандларини мазмунли ҳордиқ чиқариб дам олишларини ташкил этиш мақсадида:

11.3.1. “Офтобжон” болалар соғломлаштириш оромгоҳи моддий-техник базасини мустаҳкамлаш, уни ўз вақтида ёзги соғломлаштириш мавсумига тайёрлаш;

11.3.2. “Офтобжон” болалар соғломлаштириш оромгоҳини кўرғазмали тарғибот воситалари билан безашни таъминлаш, ёзги дам олиш даврида болаларнинг хавфсизлигини таъминлаш бўйича чора-тадбирлар ишлаб чиқиш;

11.3.3. Оромгоҳда «Маънавият ва маърифат хонаси» (бурчаклар), кутубхона ташкил этиш, уларни стендлар ва Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари ва янги замонавий адабиётлар билан таъминлаш;

11.3.4. «Офтобжон» болалар дам олиш оромгоҳи ходимлари учун ёзги соғломлаштириш даврида бепул овқатланишни ташкил этиш.

11.4. Меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзоларининг дам олиши учун;

– шаҳардан ташқари соғломлаштириш оромгоҳлари ва дам олиш муассасаларига;

– маданий-спорт тадбирларига;

– туристик саёҳатларга бориб келиш учун бепул автотранспорт ажратиш мажбуриятини зиммасига олади.

11.5. Иш берувчи касаба уюшма қўмитаси билан биргаликда:

11.5.1. Маҳаллаларда “Аёллар дафтари”, “Ёшлар дафтари ва “Темир дафтар”да турган ижтимоий кўмакга муҳтож оилаларга “Меҳрибонлик уйлари”, мактаб-интернат тарбияланувчиларига Умумхалқ байрамлари арафасида ҳомийлик ёрдамлари кўрсатиш (ширинликлар тўплами, озиқ-овқат тўплamlари, кийим-кечак, ўқув-қуроллари) ;

11.5.2. Республиканинг тарихий жойлари ва диққатга сазовор шаҳарларига туристик саёҳатлар уюштириш;

11.5.3. бугунги кунда амалга оширилаётган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг қўламдаги ислохотлар моҳияти, қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва давлат дастурларининг аҳамиятини меҳнаткашларга атрофлича тушунтириш мақсадида ҳар ҳафтанинг пайшанба кунларида «Маънавият соатлари»ни

ўтказиб бориш;

11.5.4. ҳар йили бир маротаба корхона пенсия бюросида ҳисобда турадиган пенсионерларни 50 нафарини вилоят ва Республиканинг тарихий шаҳарларига туристик саёҳатини ташкил этиш.

11.6. 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:

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

11.6.2. технология, ишлаб чиқариш ва иш шароитларидан келиб чиқиб, ходимларга “ходимлар гимнастикаси” машқларини бажариши учун махсус танаффусларни белгилаш;

11.6.3. 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;

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

11.6.5. Корхона балансидаги болалар соғломлаштириш оромгоҳи, соғломлаштириш муассасаларининг фаолиятини Корхона маблағлари ҳисобидан янада ривожлантириш, моддий-техника базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш, спорт инвентарлари ва жиҳозларни янгилаш;

11.6.6. Корхона пенсия бюросида ҳисобда турадиган нафақахўрлар ўртасида ёшлари ва соғликларига мос бўлган спорт турлари бўйича мусобақалар ўтказиш ва ғолибларни эсдалик совғалари билан рағбатлантириш.

11.6.7. корхонада ойнинг бир шанба кунини “Спорт – саломатлик куни” деб эълон қилиш ва Иш берувчи билан ҳамкорликда ходимларни спорт билан шуғулланишлари учун шароитлар яратиш бўйича чоралар белгилаш, жисмоний тарбия жамоаларини тузиш ва уларнинг ишини жонлантириш.

11.7. Касаба уюшма қўмитаси:

11.7.1. умумхалқ ва касб байрамлари муносабати билан касб маҳорати, спорт ва бадий ҳаваскорлик бўйича мусобақа, танлов ҳамда тадбирлар уюштириш;

11.7.2. йиллик спорт соғломлаштириш календар режасига асосан спорт турлари бўйича, ғолибларни тақдирлаган ҳолда, спорт мусобақалар ўтказишни ташкил этиш;

11.7.3. ўтказиладиган спорт соғломлаштириш мусобақалари ва спартакиадаларда иштирок этувчи цех ва ишлаб чиқаришлар жамоалари талабномалари асосида спорт жиҳозлари, спорт формалари харид қилиш;

11.7.4. 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;

11.7.5. ишчи-ходимлар фарзандларини “Офтобжон” болалар оромгоҳида соғломлаштиришни ташкил этиш учун маданий-маърифий, спорт-соғломлаштириш тадбирларини ташкил этиш, спорт жихозлари ва формалари харид қилиш;

11.7.6. Ёз мавсумида ходимларининг соғликларини мустаҳкамлаш учун дам олиш масканларида соғломлаштиришни ташкил этиш.

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

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

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

- Халқаро меҳнат ташкилотининг 1974 йилдаги Мажбурий меҳнат тўғрисидаги 29-сонли Конвенциясига Баённома;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.4. Иш берувчининг мажбуриятлари:

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

12.4.2. тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларни соғлигига зарарли омиллар таъсир бўлган цехлардан енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллар

таъсиридан холи бўлган цехлардан иш ўринлари ажратиш;

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

12.4.4. уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларга камида 1 соатга қисқартирилган иш куни белгилаш;

12.4.5. Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йил уч иш кунидан иборат ҳақ тўланадиган қўшимча таътил бериш;

12.4.6. 8 Март “Халқаро-хотин қизлар куни” муносабати билан байрам тадбирлари ташкил этиш ва хотин-қизларни эсдалик совғалари ёки пул мукофоти билан рағбатлантириш;

12.4.7. икки ва ундан ортиқ 12 ёшгача фарзанди ёки 16 ёшгача ногирон фарзанди бўлган аёлларнинг ва фарзандлари бошланғич синфда ўқийдиган ёлғиз аёлларнинг иш ҳафтасини иш ҳақлари сақланган ҳолда 1 соатга қисқартириш;

12.4.8. барча цехларда (бўлинмаларда) аёллар учун шахсий гигиена хоналарини ташкил этиш, соғломлаштириш мажмуалари ва дам олиш хоналарини жорий этиш;

12.4.9. “2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси”ни амалга оширишга кўмаклашиш.

12.5. 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:

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

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

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

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

12.7. Болалик аёлларнинг бола 3 ёшга тўлгунига қадар уни парваришлаш таътилида бўлган вақти меҳнат стажига қўшилади.

12.8. Қасаба уюшмаси қўмитаси;

- аёллар меҳнат шароитларини яхшилашга кўмаклашади;

- аёллар меҳнати ва соғлигини муҳофазаси қилиш бўйича Корхонанинг

ижтимоий дастури бажарилишида Иш берувчига яқиндан ёрдам беради.

Одоб-ахлоқ қоидалари ҳуқуқбузарликнинг олдини олишга, улар содир этилишининг сабаб ва шарт-шароитларини бартараф этишга, хотин-қизларни юксак ҳуқуқий онг, Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, қонунлари ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларига, ҳамкасбларини ҳуқуқ ва эркинликларига қатъий риоя қилиш бўйича тарғибот тадбирларини олиб боради.

ХIII. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

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

Халқаро меҳнат ташкилотининг “Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сонли ва “Болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилинч чоралар тўғрисида”ги 182-сонли Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган ишларни олиб бориш;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13.4.1. ишни таълим билан қўшиб олиб боровчи ходимлар иш кунининг бошланиш ва тамом бўлиш вақтини ходимга мақбул тарзда ўрнатилиши;

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

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

13.6. Иш берувчи мажбуриятлари:

а) профессионал таълим муассасаларида ёш мутахассисларни тайёрлаш, уларни Корхонага жалб этиш борасида ишларни олиб бориш;

б) меҳнат жамоасида “Устоз шогирд” тизимини жорий этиш. Бунда таълим, муассасасини тамомлагандан кейин биринчи марта ишга қабул қилинган ходимга бир йил давомида тажрибали ходимни устоз сифатида бириктириш, устоз ходимларни рағбатлантириш;

в) сафарбарлик чақирuvi захирасида хизмат ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фойзсиз ссудалар бериш;

г) Корхонанинг зарур йўналишлар бўйича истеъдодли ёш кадрларини чет эл олий махсус ўқув юртларида ўқитиш, ўқув-контракт тўловларини иш ҳақи ҳисобидан қоплаш;

13.7. Касаба уюшмаси қўмитаси мажбуриятлари:

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

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

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

г) 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 қабул қилинган профессионал таълим муассасалари битирувчилари билан меҳнат шартномалари тузилишини, улар жамоа шартномаси билан таништирилишини таъминлаш;

ж) ҳар бир ёш мутахассисни ишга қабул қилиниши билан ҳисобга олиб, Корхонанинг ўзида, зарур ҳолларда эса ўқув курсларида малака оширишини назорат

қилиб бориш;

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

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

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

XIV. КАДРЛАР ТАЙЁРЛАШ ВА ХОДИМНИНГ КАСБИЙ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ

14.1. Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

14.1.1. Корхона ишчи-ходимларини ва янги ишга қабул қилинган ходимларни ўқув марказида ёки зарур ҳолларда тармоқ ўқув марказларида режага мувофиқ ўқувларини ва малака оширишларини ташкил этиш.

14.1.2. Корхона учун зарур касбларга бўлган эҳтиёжидан келиб чиқиб, ходимларни ўрта махсус ва олий ўқув юртларида, шу жумладан чет эл таълим муассасаларида таълим олишини ташкил этиш.

14.1.3. Олий ўқув юртлари ва техникумларида таълим олаётган корхонанинг барча ходимларига Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида белгиланган имтиёзлардан фойдаланишларини таъминлаш.

14.1.4. Корхонанинг ишлаб чиқариш ва цехларида техник синфлар (тех.класслар) ташкил этиш, уларни кўргазмали воситалар билан таъминлаш.

14.2. Малака ошириш учун корхонанинг ўқув марказига юборилган ишчи-ходимлар ўқув-машғулотларига виждонан ёндошиб, тасдиқланган ўқув режаси асосида малакаларини оширишлари керак, асоссиз равишда ўқув машғулотларига қатнашмаслик ва синов имтиҳонларини топширмаслик, меҳнат интизомини бузган ҳисобланади.

14.4. Иш берувчи касаба уюшма кўмитаси билан келишган ҳолда корхона ходимлари ва уларнинг фарзандларини олий ўқув юртларида таълим олишлари учун имтиёзлар бериш масаласини Низомга асосан кўриб чиқади. (2-Илова).

XV. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

15.1. Келишувчи томонлар, ижтимоий шериклик принципларини тан олган ҳолда, мазкур жамоа 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. Якка тартибдаги меҳнат низолари Иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси томонидан бўлган 5 нафар аъзодан тенглик асосида ташкил топган (ҳар тарафдан 3 нафардан) ва мазкур жамоа Шартномасининг амал қилиш муддатига тузиладиган Меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб чиқилади.

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

15.4. Меҳнат низолари комиссияси меҳнат низосини ариза берилган кундан эътиборан 10 кун муддат ичида кўриб чиқиши шарт. Низо ариза берган ходим иштирокида кўриб чиқилади. (Ўз.Рес.МКнинг 264-моддаси, 1-қисми).

15.5. Меҳнат низолари комиссиясини ташкилий-техникавий таъминлаш ишлари корхона томондан амалга оширилади.

15.6. Жамоаларга доир меҳнат низолари Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида белгиланган тартибда ҳал этилади.

XVI. ТИББИЙ ХИЗМАТ КўРСАТИШ

16.1. Иш берувчи куйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

16.1.1. Корхона ходимларига, пенсия бюроси рўйхатидаги ишламайдиган пенсионерларга, касаба уюшма қўмитаси аппарати ходимларига, «Navoiy Invest Construction and Engineering» МЧЖ ходимларга бепул тиббий хизмат кўрсатилишини шунингдек, ходимларнинг вояга етмаган 12 ёшдан 18 ёшгача бўлган фарзандларига жарроҳлик бўлимида тиббий хизмат кўрсатилишини таъминлайди;

16.1.2. Ишчи-ходимлар ва нафақахўрларга тиббий санитария қисми терапия ва хирургия бўлимларида даволанишлари учун даволовчи шифокор томонидан берилган йўлланма асосида касаба уюшма қўмитасида рўйхатдан ўтказилади ва кириш талони берилади;

16.1.2. Ишлаб чиқариш ногиронлари ва касб касаллиги бўйича рўйхатда турганларга корхона тиббий сантария қисмида даволанишлари учун зарур дори-дармонлар таъминлаш, даволаниш ва овқатланиш харажатлари тўлиқ корхона ҳисобидан амалга ошириш;

16.1.3. Корхона ҳудудидаги мавжуд тиббиёт пунктларини тасдиқланган рўйхатга асосан дори-дармонлар ва зарур тиббий ускуналар билан таъминлаш.

16.1.4. Ишчи-ходимларни дастлабки ва режа асосида даврий тиббий кўрикдан бепул ўтказилишини таъминлаш.

16.2. Иш берувчи ходимларга қуйидагиларни кафолатлайди:

16.2.1. Санаторий-профилакторий ва тиббий санитария қисмида даволаниши учун даволувчи шифокор йўлланмаси бўлса, ойлик маоши сақланган ҳолда, иш вақтида имконият яратиб бериш.

16.2.2. Корхонанинг санаторий-профилакторийсида ишчи-ходимларни дам олиб соғлигини тиклаш учун иш ҳақини сақлаган ҳолда 1 соат вақт ажратиш;

16.2.3. Тиббий санитария қисми ва санаторий-профилакторий моддий техник базасини мустаҳкамлаш ва зарур тиббий ускуна ва дори-дармонлар билан тўлиқ таъминлаш.

16.3. Касаба уюшма қўмитаси:

Меҳнат кодексининг 214-моддасига мувофиқ ходимларни бепул дастлабки ва даврий тиббий кўрикдан ўтказилишини, цехларни тиббий биринчи ёрдам тўпламлари билан таъминлаши, корхона ҳудудида жойлашган тиббиёт шохобчалари, уларни биринчи ёрдам тиббиёт жиҳозлари ва дорилари билан таъминланишини, ходимларининг, шу жумладан хотин-қизларни касалланиш ҳолати, уни камайтириш чора-тадбирлари тўғрисидаги тадбирларнинг бажарилишни ва ходимлар учун меҳнат ва маиший шароитларини яратилишини назоратини таъминлайди.

XVII. ЭКОЛОГИЯ

17.1. Иш берувчи ва меҳнат жамоаси атроф-муҳитни муҳофаза қилиш соҳасидаги Қонунлар, нормалар ва қоидаларига риоя қилиш мажбуриятини оладилар, бунда:

17.2. Иш берувчи ва таркибий бўлимларнинг раҳбарлари узлуксиз равишда ишлаб чиқариш жараёнларини атроф-муҳитни муҳофаза қилиш соҳасидаги технологик жараёнларни доимий такомиллаштириб бориш, ишлаб чиқарилаётган дастурларга мувофиқ атроф-муҳитни муҳофаза қилиш тадбирларини бажариш мажбуриятини олади.

17.3. Иш берувчи атроф-муҳитни ифлосланишига олиб келадиган буйруқ, фармойиш ва кўрсатмалар беришга ҳақли эмас.

17.4. Таркибий бўлинмалар ишлаб чиқариш, цех, участка раҳбарлари иш жараёнида атроф-муҳитни зарарланишига олиб келадиган ҳолат содир бўлган ҳолларда зарур эҳтиёт чораларини қўллаган ҳолда бартараф этиш мажбуриятини оладилар.

17.5. Ходимлар атроф-муҳитни белгиланган меъёридан ортиқ ифлосланишига олиб келган нотўғри ҳатти-ҳаракатлари учун шахсан, шу билан бирга моддий жавобгардирлар.

17.6. Касаба уюшма қўмитаси корхона таркибий бўлинмаларининг ишлаб чиқариш бино ва иншоотларида ҳаво муҳитининг ҳолатини назорат қилиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

XVIII. ПЕНСИЯ ТАЪМИНОТИ

18.1. Пенсияга оид масалалар амалда бўлган Ўзбекистон Республикасининг “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги Қонуни ва бошқа қонун ҳужжатлари талаблари асосида амалга оширилади.

18.2. Корхонада камида 5 йил фаолият олиб борган ва пенсия олиш ҳуқуқи пайдо бўлгандан сўнг меҳнат фаолиятини тўхтатган ходимлар пенсия бюросига рўйхатга олинади.

Корхонада “Меҳнат фахрийси” унвони берилган ходимнинг иш ўрни қисқартирилиши сабабли ишдан бўшаган, пенсия ёшига етгандан кейин, бошқа корхона ташкилотларда ишламаган бўлса, рўйхатга олиш масаласи касаба уюшма кўмитасида кўриб чиқилади.

18.3. Иш берувчи:

18.3.1. Ходим ишга кираётган вақтда уни имтиёзли пенсия таъминоти ҳолатига мувофиқ имтиёзли пенсия ва ёшга доир пенсияга чиқиш тартиби билан таништиради;

18.3.2. Корхона ходимлари пенсиясига оид зарур ҳужжатларни ўз вақтида расмийлаштиришни таъминлаш, пенсия бюроси ва корхона бухгалтерияси томонидан амалга оширилади;

18.3.3. Иш берувчининг айби билан пенсия ўз вақтида расмийлаштирилмаса, ходимларга ўз вақтида олинмаган пенсиясини корхона ҳисобидан қопланади;

18.3.4. Ишлаб турган пенсионерларга пенсиялар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тўланади.

ХІХ БЎЛИМ

УМУМИЙ ОВҚАТЛАНИШНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

19.1. Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

19.1.1. корхона ходимларига корхона ҳудудида жойлашган ошхоналарда тушлик вақтида овқатланиш учун имконият яратиб бериш;

19.1.2. смена графиклари иш тартибига қараб кечки ва тунги сменаларда 6-чи, 8-чи, 13-чи, 7-чи ошхоналарда овқатланишни ташкил этиш (кечки сменалар бошлангунга қадар - 6-чи, 8-чи, 13-ошхоналарда, суткалик – 7-ошхонада) ;

19.1.3. ноқулай меҳнат шароитидаги ишларда банд бўлган ходимларга белгиланган меъёрларга кўра сут ёки сут маҳсулотлари ва даволаш озиқ-овқати (ЛПП) маҳсулотлари билан бепул таъминлаш ва бунда 2-сонли овқатланиш рационага мувофиқ даволаш озиқ-овқати талони, ҳамда сут ва сут маҳсулотлари бозор нархларидан келиб чиқиб, нархини мувофиқлаштириб бориш.

19.2. Касаба уюшма кўмитаси қуйидаги мажбуриятларни зиммасига олади:

19.2.1. корхона ошхоналарида овқатланишни сифатли ташкил этиш, санитария талабларига риоя этиш устидан назоратни таъминлаш;

19.2.2. бозор нархларидан келиб чиқиб, сут ёки сут маҳсулотлари ва даволаш озиқ-овқати (ЛПП) талонини нархини кўтариш бўйича таклифларни ўрганиш ва таклифлар тайёрлаш;

19.2.2. Ишчи-ходимларни ошхоналарда овқатланиш сифати бузилиши бўйича шикоятларни ўрганиб чиқиш ва бартараф этиш бўйича таклифлар киритиш.

XX БЎЛИМ

УЙ-ЖОЙЛАРНИ ХУСУСИЙЛАШТИРИШ

20.1. Иш берувчи, корхона тасарруфидаги уйларни Уй жой Кодекси ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг норматив ҳужжатларига мувофиқ тақсимлаш чораларини кўради.

20.2. Корхона тасарруфидаги уй-жойлар хусусийлаштириладиганда ишчи-ходимлар манфаати ҳимоя қилинади.

20.3. Корхона тасарруфидаги уй-жойларни сотиш ва хусусийлаштириш масалаларини касаба уюшма кўмитаси билан келишган, ишчи-ходимларнинг манфаатини ҳимоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

XXI БЎЛИМ

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШINI НАЗОРАТ ҚИЛИШ

21.1. Касаба уюшмаси кўмитаси манфаатлари у томонидан ифода этиладиган 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*).

21.2. Тарафлар тенглик асосида мазкур жамоа шартнома бажарилишини текшириб боровчи комиссияни тузишни ўз зиммаларига оладилар.

21.3. Тарафлар йилда 2 маротаба мазкур жамоа шартнома бажарилиши юзасидан текширув ўтказиш ва текширув натижаларини ҳар йил меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)да ярим йиллик бажарилишини иш берувчи ва касаба уюшма аъзоларининг кенгайтирилган йиғилишида муҳокама қилишни ўз зиммаларига оладилар. Бунда, жамоа шартномаси бажарилишининг йил якунлари ҳисобот йилидан кейинги йилнинг 1 апрелидан кечиктирмай кўриб чиқилади.

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

21.5. Тарафлар Бош, тармоқ (тариф), ҳудудий (минтақавий) келишувларни тан олиб, уларни бажариш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар. Башарти юқорида номлари келтирилган келишувларга ўзгартишлар киритилса, Иш берувчи ва Касаба уюшмаси кўмитаси 1 ой муддат ичида мазкур жамоа шартномасига тегишли ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш бўйича музокаралар олиб боради.

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

21.7. Касаба уюшмаси кўмитаси 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.

21.8. Мазкур Шартнома имзолангандан сўнг, тарафлар уни рўйхатдан ўтказиш

учун юкори турувчи касаба уюшмаси органига тақдим этадилар.

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

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

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

21.11. Жамоа шартномаси имзоланган кундан бир ойдан кечиктирилмаган муддатда Корхонанинг кўп тиражли газетасида чоп этилади, брошюра кўринишида 100 нусхада чиқарилади. Жамоа шартноманинг бир нусхаси корхонанинг ҳар бир бошқарма, бўлим ва цехларида бўлишини таъминлайди, шунингдек ходимлар жамоа шартнома матни ва иловалари билан Корхонанинг кадрлар бошқармасида, меҳнат муҳофазаси, иш ҳақи ва юридик бўлимларида ҳамда Касаба уюшмаси қўмитасида танишишлари мумкин.

21.12. Жамоа шартноманинг амал қилиш даврида ёки амал қилиш муддатини узайтириш даврида киритилган ўзгартиш ва қўшимчалар қўшимча келишув кўринишида бўлган алоҳида ҳужжатлар билан расмийлаштирилади ва мазкур жамоа шартномасининг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

21.13. Жамоа шартноманинг иловалари унинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

XXII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

22.1. Иш берувчи ушбу жамоа 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*).

22.2. Жамоа шартнома мажбуриятларининг бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор бўлган мансабдор шахслар Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида ҳамда мазкур жамоа шартномада белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

Меҳнат жамоасининг
конференциясида маъқуллабган
2023 йил 27 апрел
18 -соғли баёниномаси

**«NAVOIYAZOT» АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТИНИНГ
2023-2024 ЙИЛЛАРГА МУЛЖАЛЛАНГАН ЖАМОА ШАРТНОМАСИГА
ЎЗГАРТИРИШ ВА ҚЎШИМЧАЛАР**

Меҳнат жамоасининг конференцияси қарорига биноан жамоа шартномасига
имзо чекдишди:



Иш берувчи
Темиров О.Ш.

Касба уюшмаси қўмитаси раиси



Файзиева Ф.Х.

2023 йил « 01 » 05

2023 йил « 01 » 05

Жамоа шартномасига ўзгартириш ва қўшимчалар қуйидагилар иштирокда
имзоланди:

Иш берувчи вакиллари:

1. Жалялов Д.И.
2. Тиллаев Х.С.
3. Ачилов А.С.
4. Толибов О.А.
5. Хабибуллоев Ш.М.

Ходимлар вакиллари:

1. Яркулов Б.Ш.
2. Хамдамов А.Х.
3. Бердиева Д.Ж.
4. Ахмедходжаева В.М.
5. Тимонов К.В.

I. БЎЛИМ. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. бандга қўйидаги тахрирда баён этилсин:

1.1. Мазкур жамоа шартномаси «Navoiyazot» акциядорлик жамиятида якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланади. Жамоа шартномаси 2022-2024 йилларга мўлжалланган Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексига мувофиқ, “O’zkiimyosanoat” акциядорлик жамияти ҳамда Кимё ва фармацевтика саноати ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида тузилган тармоқ тариф келишувини назарда тутган ҳолда тузилган.

1.4 банди қўйидаги тахрирда баён этилсин:

1.4. Мазкур **Шартнома Иш берувчига** ва **корхонанинг** меҳнат шартномаси асосида ишлаётган барча ходимларига, шу жумладан жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган ходимларга, касаба уюшма қўмитаси ходимларига ҳамда ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга ҳам татбиқ этилади.

1.5. банди қўйидаги тахрирда баён этилсин:

1.5. **Жамоа шартномасига** ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тарафларнинг ўзаро келишувига асосан Меҳнат кодексига уни тузиш учун белгиланган тартибда амалга оширилади.

II. БЎЛИМ «NAVOIYAZOT» АЖ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ

2.2. банди қўйидаги тахрирда баён этилсин:

2.2. “Янги Ўзбекистонни 2022-2026 йилларда ривожлантириш стратегияси”га мувофиқ.

2.4. банди қўйидаги тахрирда баён этилсин:

л) иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги иш берувчининг тақдимномасини ўз вақтида кўриб чиқиш, агар иш берувчининг тақдимномаси қонунчиликда белгиланган муддатда кўриб чиқилмаса ёки қабул қилинган қарори ҳақида хабар бермаса. Иш берувчи меҳнат шартномасини касаба уюшмасининг розиликсиз меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга;

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.

VI. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ.

4.2. банди қўйидаги тахрирда баён этилсин:

4.2. Қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёхуд корхона уставида (низомида) белгиланган ҳолларда ва тартибда якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар меҳнат шартномасига асосан қўйидагилар натижасида юзага келади. (МК-26)

лавозимга сайланиш ёки тегишли лавозимни эгаллаш учун танловдан ўтиш;

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 этиш. Ўз. Рес МКнинг 26-моддаси.

4.8. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

4.8. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш **корхонада** мавжуд бўлса, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 142-143 моддаларида назарда тутилган асослар мавжуд бўлганда Иш берувчи томонидан қўйидаги ҳолларда қаноатлантирилиши керак:

қайси тиббий хулосага мувофиқ ходим соғлиғининг ҳолатига кўра вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларини истисно этадиган ишга ўтказишга муҳтож бўлса, ўша тиббий хулосанинг мавжудлиги;

қайси тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёл вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирини истисно этадиган ишга ўтказишга муҳтож бўлса, ўша тиббий хулосанинг мавжудлиги;

икки ёшга тўлмаган боласини парваришлаётган ота-онанинг бири (васий) томонидан аввалги ишини бажариш мумкин эмаслиги;

Ушбу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш иш берувчида мавжуд бўлган тақдирда қаноатлантирилиши лозим.

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.

4.9. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

4.9. 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 ходисалардан ташқари яна қўйидаги ҳолатларда бажарилиши лозим бўлган тезкор ва кечиктириб бўлмайдиган ишлар ҳисобланиши мумкин:

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

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

4.9.3. таъмирлаш ишлари амалга оширилганда;

4.9.4. зарур қурилиш, юклаш, тушириш ишларини бажариш;

4.9.5. ишлаб чиқариш ҳажмининг қутилмаган даражада ошиши;

4.9.6. давлат эҳтиёжи учун шошилиш буюртмалар бўлганида;

4.9.7. вақтинча бошқа ишга ўтказишлар муддати ишлаб чиқариш заруриятини келтириб чиқарган омилларни бартараф этиш вақти ёки бекор туриб қолганининг бутун даври билан белгиланади. Барча ҳолларни жамлаб ҳисоблаганда Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси йил давомида 60 кундан ошмаслиги лозим. (Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ)нинг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган 29-Конвенцияси).

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

Шунингдек, иш берувчи ва касаба уюшма кўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилган буйруқ-қарорларга асосан ходимларни тайёр маҳсулотларни юклаш ишларига юборилган тақдирда, белгиланган норма иш ҳажми бажарганда, иш ҳақи тўлаш аккорд шаклида белгиланиши мумкин. Бунда иш ҳақи тўлаш ходимлар белгиланган норма иш ҳажмини бажарган тақдирда, тайёр маҳсулот ишлаб чиқарган цех бошлиғи ва цех устаси ҳамда ходим фаолият олиб борадиган цех бошлиғи билан келишилган ҳолда тасдиқланган табелга асосан иш вақти тугаланмаганлигидан қатъий назар унга нормани бажарганлиги муносабати билан тўлиқ иш вақти учун асосий иш жойидаги иш ҳақидан кам бўлмаган иш ҳақи тўланади.

4.12. бандининг 2-чи абзаци қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

- иш берувчи ходимлар сони қисқартирилиши (шата тлар қисқариши сабабли меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимни огоҳлантириш муддатларини огоҳлантириш муддатининг давомийлигига мувофиқ келадиган пулли компенсация билан алмаштиришга ҳақлидир. Ходимга огоҳлантириш муддатига мутаносиб пулли компенсация тўлаш иш берувчини қонунчиликда назарда тутилган бошқа тўловларни амалга ошириш мажбуриятидан, шунингдек ўзга тўловларни, агар улар меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёки меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса, амалга оширишдан озод этмайди.

4.14. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

4.14. Технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ходимларнинг сони (штати) ўзгарганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласи кўриб чиқилаётганда ходимлар тенг малакага ва меҳнат унвондорлигига 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 қўйидаги ҳолатлар ҳисобга олинади:

- меҳнат интизомини бузмаганлиги;
 - хавфсизлик техникаси бўйича қоидалар ва йўриқномаларига риоя этганлиги;
 - корхона манфаати йўлида берилган топшириқларни ўз вақтида бажарганлиги;
 - корхона ҳаёти ва жамоат ишларида фаоллиги;
 - пенсия ёшига яқинлашиб қолганлик (аёллар 53 ёш, эркеклар 58 ёш);
 - фарзанди олий ўқув юртида тўлов-контракт асосида таҳсил олаётган ходимлар;
 - 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимлар;
- корхонага Иш берувчининг таклифига биноан ишга жойлашган шахслар;
- ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган ёлғиз ота-она, шу жумладан бева аёллар, бева эркеклар, никоҳдан ажралганлар, муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинлари, ота-онанинг ўрнини босувчи шахслар.

4.15. банд ўз кучини йўқотган деб ҳисоблансин.

4.15. Янги банд киритилсин.

4.15. Ходимларга **Иш берувчининг** маблағлари ҳисобидан ишдан бўшашиш нафақасини тўлаш чоғида қўйидаги қўшимча кафолатлар белгиланади(МК-173 м).

Иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ асослар бўйича бекор қилинганлиги бундан мустасно;

Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори мазкур корхонадаги иш стажига боғлиқ бўлади ва у:

уч йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан;

уч йилдан беш йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг етмиш беш фоизидан;

беш йилдан ўн йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг юз фоизидан;

ўн йилдан ўн беш йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг бир юз эллик фоизидан;

ўн беш йилдан ортиқ иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг икки юз фоизидан кам бўлиши мумкин эмас.

4.21. Янги банд киритилсин.

4.21. 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.

4.22. Янги банд киритилсин.

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

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

4.22.2. оиласида ягона боқувчи бўлган шахсларга;

4.22.3. “Аёллар дафтари”, “Ёшлар дафтари” ва “Темир дафтар”да рўйхатда турган ходимларга.

4.23. Янги банд киритилсин.

4.23. 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.136-модда

4.24. Янги банд киритилсин.

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

4.25. Янги банд киритилсин.

4.24. Қуйидагилар билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинганда касаба уюшмаси қўмитасининг розилигини олиш талаб қилинмайди:

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 161-моддасида назарда тутилган асослардан исталган бирига кўра ташкилот раҳбари, шунингдек алоҳида бўлинма раҳбари билан;

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 489-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига кўра ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери, алоҳида бўлинма раҳбари билан.

V. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

5.1. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

5.1. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходимга ишга қабул қилиш чоғида ва кейинчалик тўлиқсиз иш вақти (тўлиқсиз иш куни (смена) ва (ёки) тўлиқсиз иш ҳафтаси, шу жумладан иш кунини қисмларга бўлган ҳолда) белгиланиши мумкин. Тўлиқсиз иш вақти ҳам муддати чекланмаган ҳолда, ҳам меҳнат шартномаси тарафлари келишган ҳар қандай муддатга белгиланиши мумкин. (МК.186-м.)

Корхонада ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги ҳафтасига қирк соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

Кундалик иш (смена)нинг давомийлиги қуйиагилардан ошмаслиги керак:

а) нормал иш вақти белгиланган ходимлар учун:

беш кунлик иш ҳафтасида - саккиз соатдан;

б) ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун - Меҳнат кодексининг 416-моддасига асосан беш кунлик иш ҳафтасида етти соат 30 дақиқадан ошмайдиган муддатда;

в) ногиронлиги бўлган ходимлар учун - Меҳнат кодексининг 427-моддаси иккинчи қисмига асосан беш кунлик иш ҳафтасида етти соат 30 дақиқадан ошмайдиган муддатда;

г) нокулай меҳнат шароитларида банд бўлган ходимлар учун - Меҳнат кодексининг 478-моддасига асосан беш кунлик иш ҳафтасида етти соат 30 дақиқадан ошмайдиган муддатда;

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.

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

Бажарилиши чоғида дастлабки ва даврий мажбурий тиббий кўриклар ўтказиладиган нокулай меҳнат шароитлардаги ишларнинг рўйхати ҳамда мажбурий тиббий кўрикларнинг ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади (МК-476-м)

5.6. банди 2-чи абзаци қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

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

5.9. банди 2-чи хат бошига қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

- яқин қариндошларининг (ака, ука, опа, сингил, амма, хола, амаки, буви, бува ва бошқа яқин қариндошлари) тўй маросимлари муносабати билан;

Бошқа хат бошлари ўзгартиришсиз қолдирилсин.

5.11. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

5.11. Корхонанинг кейинчалик нормал ишлаши олдиндан кутилмаган қайси ишларнинг шошилиш 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.

Ишдан ташқари ишга жалб этиш меҳнат кодексининг 396,417-моддаларининг биринчи

қисмида ва 428-моддасида белгиланган чекловларга риоя этилган ҳолда амалга оширилади.

5.11.2. иш вақтидан ташқари бажариладиган ишнинг давомийлиги ҳар бир ходим учун сурункасига 2 кун давомида 4 соатдан ва йилига 120 соатдан ошмаслиги керак; (МК-190-м.)

5.11.3. зарарли ва оғир меҳнат шaroитларида ишлайдиган ходимларни иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш иш кунидан 2 соатдан ошмаслиги керак(МК-189-м).

5.15. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

5.15. Йиллик таътиллари бериш навбати ва тартиби календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан касабга уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқланган жадвалга мувофиқ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 227 ва 228 моддалари талабларига риоя қилинган ҳолда берилади.

5.16. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

5.16. Барча ходимлар учун ҳар йилги асосий энг кам меҳнат таътилининг давомийлиги (қонун ҳужжатларига биноан асосий узайтирилган таътиллари ўрнатилган ходимлардан ташқари) (МКнинг 217-м.) 21 календарь кунини ташкил этади.

5.17. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

5.17. Қўйидаги ҳолларда қўшимча йиллик меҳнат таътиллари берилади:

5.17.1. Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлганлик учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сонли Қарори билан тасдиқланган «Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида»ги қарори билан тасдиқланган Низомга мувофиқ иш жойларини аттестация қилиш натижаларига кўра қўйидагича қўшимча таътиллари белгиланади:

Омиллар	Меҳнат шароитлари класслари						
	1 класс мақбул	2 класс йўл қўйилган	3 класс зарарли				4 класс хавфли
Қўшимча таътилни давомийлиги, кунлар ҳисобида			3.1 1-даража	3.2. 2-даража	3.3. 3-даража	3.4. 4-даража	
	0	0	3	4-6 кунгача	7-12 кунгача	13-18 кунгача	19-24 кунгача

Бунда қўшимча таътиллари аниқ миқдори иш ўринларини аттестация ҳулосасига асосан тасдиқланган ва касабга уюшма қўмитаси билан келишилган қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхатида белгиланади. Илова қилинади.

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

5.17.3. оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитлардаги иш учун Меҳнат Кодексининг 138-моддасига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги “Меҳнат бозорида меҳнат муносабатларини тартибга солишга доир қўшимча

чора-тадбирлар тўғрисида”ги 743-сонли Қарорига асосан қуйидаги қўшимча таътиллار берилади:

- оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун 2-кун, Конимех участкасида ишловчи ходимларга - 3 кун ва Томди участкасида ишловчи ходимларга - 5 кун.

5.17.4. 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. Йиллик қўшимча меҳнат таътиллари ҳуқуқини берувчи бир ташкилот ёки тармоқдаги иш стажига бошқа иш берувчида ёки бошқа тармоқдаги иш стажига киради.

5.18. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

5.18. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 186-моддасида назарда тутилган ҳолларда, шунингдек ходимнинг илтимосига кўра унга тўлиқсиз иш вақти белгилаб қўйилиши шарт ва қўйидаги сабабларга асосан берилади:

5.18.1. ҳомиладор аёлнинг, 14 ёшга тўлмаган боласи (16 ёш тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларга.

5.18.2. оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, ТМЭК тавсияси (хулосаси) бўйича;

5.18.3. ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга;

5.18.4. профилактик даволаниш талаб этилганда; (ТСК тавсиясига асосан)

5.18.5. мазкур шартноманинг 5.18.1, 5.18.2, 5.18.3 бандларида қайд этилган ходимларга тўлиқсиз иш вақтнинг аниқ давомийлиги ходимнинг шахсий аризасига асосан томонларнинг келишуви билан белгиланади.

5.19. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

5.19. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 242-моддасида назарда тутилган ходимлардан ташқари қуйидаги ходимнинг талабига кўра мажбурий тартибда иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади.

- бетоб оила аъзосини парвариш қиладиган шахсларга 14 кун;

- никоҳдан ўтиш муносабати билан мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши учун - 7 кун;

5.21. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

5.21 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 қиладиган шахсларга.

5.25. Янги банд киритилсин

5.25. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 227-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда, биринчи иш йили учун олти ой ўтгунига қадар ходимнинг хоҳишига кўра қуйидагиларга меҳнат таътили берилади:

а) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парвариш қиладиган шахсларга;

5.26. Янги банд киритилсин.

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

- а) вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;
 - б) ҳомладорлик ва туғиш таътилининг муддати бошланганда;
 - в) ҳар йилги меҳнат таътили ўқув таътилига тўғри келганда;
 - г) давлат ва жамоат мажбуриятларини бажараётганда, агар қонунчиликда бундай мажбуриятларни бажариш учун ишидан озод этиш назарда тутилган бўлса;
 - д) ходимнинг санаторий ёки дам олиш уйига пули тўланган йўлланмаси мавжуд бўлса;
 - е) яқин қариндошлари вафот этган тақдирда;
- ё) ходимнинг ўзи ёки унинг фарзандларининг тўй маросимлари пайтида;

5.27. Янги банд киритилсин.

5.27. Ҳар йилги асосий узайтирилган таътиллار бериш навбати (МК-218-м.) талабига кўра қуйидагиларга ёши ва соғлиғининг ҳолати ҳисобга олинган ҳолда ҳар йилги асосий узайтирилган таътил берилади:

- ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларга — ўттиз календарь кун;
- I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга — ўттиз календарь кун.

5.28. Янги банд киритилсин.

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

- а) яқин қариндоши вафот этганда – 3 кун;
- б) ходим ёки фарзандларининг тўй маросимини ўтказишда – 3 кун;
- в) табиий офатлар юз берганда – 2 кун;
- г) янги турар жойга қўчиб ўтишда – 1 кун;
- д) фарзанди I-синфга борганда -1 кун;
- е) фарзанд туғилиши муносабати билан унинг отасига –1 кун;
- ж) коронавирус инфекциясидан эмланган кун – 1 кун;

Ходимнинг ота-онаси, ака-укалари, опа-сингиллари, фарзандлари ва турмуш ўртоғи, қайнона, қайнотаси яқин қариндошлар деб ҳисобланади. (МК-238-м.)

5.29. Янги банд киритилсин.

5.30. Ижтимоий таътиллار ҳар йилги меҳнат таътилидан ташқари берилади. Ходим томонидан белгиланган муддатларда фойдаланмаган ижтимоий таътил бошқа муддатга ўтказилиши мумкин эмас. Ижтимоий таътиллارни жамлаб ҳисоблашга ва пулли компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди. (МК-239-м.)

5.30. Янги банд киритилсин.

5.31. Касаначининг меҳнат таътили давомийлиги 21 календарь кун миқдорида белгиланади ёки йиллик меҳнат таътили бериш вақти ва навбати касаначи билан келишилган ҳолда иш берувчи томонидан тасдиқланган жадвалда белгиланади. (МК-449-м.)

VI. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

6.1. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

6.1. Меҳнат кодексининг 4-бўлимининг 15,16,17-боби талабларига риоя қилинишини таъминлаш;

Меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари ва миқдори иш берувчи ҳамда ходим ўртасидаги келишувга кўра, бажариладиган ишнинг мураккаблиги ва шартлари, ходимнинг касбий-малакавий ва ишчанлик сифатлари, унинг меҳнати ҳамда ташкилотнинг хўжалик фаолияти натижалари ҳисобга олинган ҳолда ушбу иш берувчида амалда бўлган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларига мувофиқ белгиланади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари, шу жумладан тариф ставкалари, маошлар, компенсация хусусиятига эга қўшимча тўловлар ва устамалар, шу жумладан нормал шароитлардан четга чиқувчи шароитлардаги иш учун шундай қўшимча тўловлар ҳамда устамалар миқдорлари, рағбатлантирувчи хусусиятга эга қўшимча тўловлар ва устамалар тизимлари ҳамда мукофотлаш тизимлари жамоа шартномасида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинадиган ички ҳужжатларда, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ меҳнат шартномасида белгиланади. Меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори бирор-бир энг кўп миқдор билан чекланмайди. (МК 246-модда).

6.14. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

6.14. Тунги вақтдаги (соат 22-00 дан 6-00гача) ишнинг ҳар бир соати учун бир ярим баробари миқдорида ҳақ тўланади. (МКнинг 264-м.).

6.16. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

6.16. Дам олиш кундаги ёки ишланмайдиган байрам кундаги иш ходимнинг хоҳишига кўра бошқа дам олиш кунини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Дам олиш кундаги ёки ишланмайдиган байрам кундаги 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. (МКнинг 262,263-моддалари).

6.17. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

6.17. Йиллик таътиллار даври учун ходимга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш кафолатланади. Меҳнат таътили учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасидан олдинги охириги иш кунидан кечикмай амалга оширилади. (МКнинг 233-м.).

6.29. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

6.29. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2003 йил 29 августда 1268-рақам билан рўйхатга олинган “Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқнома” ўз кучини йўқотганлиги сабабли Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 2 августдаги 424-сонли Қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги Низом” билан тартибга солинади.

- йўл ҳужжатлари мавжуд бўлмаган ҳолларда хизмат сафарига юборилган ходимга йўл ҳақи ҳар бир километр учун белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 0,10 фоизи миқдорида;

- километрлар миқдори 500 метр ва ундан ортиқ бўлса, у катта қиймат томонга қараб яхлитланади.

- агар километрлар миқдори 500 метрдан кам бўлса, кам қиймат томонга қараб яхлитланади.

- яшаш жойидан ташқарида яшаши билан боғлиқ харажатлар:

- суткалик харажатлар миқдори Ўз.Рес. белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 50 фоизи миқдорида қопланади;

- хизмат сафарига жўнатилган ходимнинг турар-жойи билан боғлиқ ҳақиқий харажатлари келиш кунидан ва кетиш кунига қадар (люкс номеридан ташқари) тақдим этган ҳужжатлари асосида ва меҳмонхонада кўрсатилган қўшимча хизматлар бўйича

тўланади. (бронланган жой, дазмоллаш билан боғлиқ харажатлар, телевизор, музлатгич, алоқа хизмати билан боғлиқ харажатлар).

- агар, меҳмонхоналарни люкс-номерларида (хоналарида) яшаганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар тақдим этилганда, турар жой хонасини ижарага олиш бўйича ҳақ тўлаш ушбу номер (хона) қийматининг 70% миқдоригача амалга оширилади;

- хизмат сафарига юборилган ходим турар-жой билан боғлиқ тасдиқловчи ҳужжатлар тақдим этмаган ҳолда, харажатлар Ўзбекистон Республикасида белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 40 фоизи миқдорида қопланади.

- иш берувчининг рухсати билан қилган бошқа харажатлар, ходим томонидан тақдим этилган ҳужжатлар асосида.

6.39. Янги банд киритилсин.

6.39.Вақтинчалик нормаларнинг амал қилиш муддати Иш берувчи томонидан Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда узайтирилиши мумкин. (МКнинг174-модда).

6.40. Янги банд киритилсин:

6.40.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 чиқирилиши 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. (МКнинг174-модда).

6.41. Янги банд киритилсин:

6.41.Иш берувчи қуйидаги кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириши шарт (МК-281-модда):

- иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш чоғида бундай бекор туриб қолиш давом этган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланган ўртача иш ҳақининг тўлаши;

- 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) камида учдан икки қисмини сақлаб қолиши;

- Тунги вақтдаги (соат 22-00 дан 6-00 гача) ишнинг ҳар бир соати учун бир ярим баробар миқдорда ҳақ тўлаш;

- дам олиш, ишланмайдиган байрам кунларидаги ва иш вақтидан ташқари иш учун икки баробардан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланишини ёки бир баробар ҳақ тўлаган ҳолда дам олиш кунлари (отгул) берилиш;

- ўзи учун иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланган ходимларга тўлиқ иш вақтида ишловчи тегишли тоифадаги ходимлар учун назарда тутилган меҳнатга ҳақ тўлаш миқдоригача бўлган қўшимча тўловни амалга ошириши;

- ушбу Кодексда назарда тутилган айрим асослар бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинганида мазкур Кодекснинг 173-моддасининг учинчи қисмида белгиланган миқдорда ишдан бўшатиш нафақасини тўлаши;

қонунчиликда белгиланган тартибда ўртача иш ҳақи ёки унинг бир қисми миқдорида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа тўлаши.

6.42. Янги банд киритилсин:

6.42. Меҳнат кодексининг 253-моддаси талабларига риоя қилинишини таъминлаш мақсадида иш ҳақидан қарздорликка йўл қўймаслик бўйича ўз вақтида чоралар кўриш.

6.43. Янги банд киритиш

6.43. Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини, иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир қўшимча вазифаларни бажаришда ҳамда жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда ана шу вазифаларни бажариш даврида унинг иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақини сақлаш.

6.44. Янги банд киритиш:

6.44. Донор бўлган ходимларга бевосита қон ва унинг таркибий қисмлари топширилган ҳар бир кундан кейин дам олиш куни берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра бу кун йиллик меҳнат таътилига қўшилади ёки қон ва унинг таркибий қисмлари топширилган кундан кейин йил давомида бошқа вақтда бу кундан фойдаланилиши мумкин.

Тиббий текширув ўтказиладиган ҳамда қон ва унинг таркибий қисмлари топшириладиган кунда ишдан озод қилинганда, шунингдек дам олиш кунларида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Донорлик фактини тасдиқлаш, шу жумладан тиббий текширувдан ўтиш ҳамда бевосита қон ва унинг таркибий қисмларини топшириш қон хизмати томонидан берилган маълумотнома ёки бошқа ҳужжат асосида амалга оширилади.

VIII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

8.8. Янги банд киритилсин:

8.8. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги меҳнат шартномаси тарафининг бошқа тарафга етказилган зиённинг ўрнини қонунчиликда белгиланган тартибда қоплаш мажбуриятини ифодаладиган 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.

XI. МЕҲНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ

9.1.19. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

9.1.19. Иш берувчи қўйидагиларни дастлабки (меҳнат шартномасини тузаётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил этиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни;

умумий белгиланган пенсия ёшига етган шахсларни;

ногиронлиги бўлган шахсларни;

меҳнат шароитлари ноқулай бўлган ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт воситаларининг ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганларни;

озик-овқат саноатида, савдода ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқларда иш билан банд бўлганларни;

Меҳнат шароитлари ноқулай бўлган ишларнинг ҳамда бажарилаётганда дастлабки ва даврий мажбурий тиббий кўриклар ўтказиладиган бошқа ишларнинг рўйхати ва ушбу кўрикларнинг ўтказилиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

Мажбурий тиббий кўриклар ташкилотларга тиббий хизматлар кўрсатувчи даволаш-профилактика муассасалари томонидан, улар бўлмаган тақдирда эса ташкилот жойлашган ердаги даволаш-профилактика муассасалари томонидан ўтказилади.

Мажбурий тиббий кўрикларни ўтказиш мажбурияти қонунчиликка мувофиқ мажбурий тиббий кўриқдан ўтказилиши лозим бўлган шахслар бошқа ишга ўтказилган тақдирда ҳам иш берувчининг зиммасига юклатилади.

Ходимлар мажбурий тиббий кўриклардан ўтиши муносабати билан чиқимдор бўлмайди.

Ходимлар мажбурий тиббий кўриклардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмас.

Иш берувчи мажбурий тиббий кўриқдан ўтмаган ёхуд мажбурий тиббий кўрик натижаларига кўра тиббий комиссиялар томонидан берилган тавсияларни бажаришдан бўйин товлаган шахсларни ишдан четлаштириши шарт.

Агар ходим соғлиғининг ёмонлашиши меҳнат шароитлари билан боғлиқ деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари мажбурий тиббий кўриқдан ўтишни талаб қилиш ҳуқуқига эга. (МКнинг 360-моддаси)

9.1.20. банди кўйидаги таҳрирда баён этилсин:

9.1.20 Меҳнат жараёнида зарарли ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари таъсирига дучор бўладиган ходимларга ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланади, бундай касблар ва ишлар рўйхати иш ўринларини шаҳодатлаш ҳулосасига асосан белгиланади.

9.1.22. банди кўйидаги таҳрирда баён этилсин:

9.1.22. Иш берувчи Меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш асосида аниқланадиган, меҳнат шароитлари ходимнинг меҳнат қобилиятига ва соғлиғига номақбул таъсир кўрсатадиган иш ўринларида банд бўлган ходимларнинг иш ўринларини меҳнат жараёнининг оғирлиги ва тифизлигини ҳамда асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфини баҳолаш, зарарли ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари аниқлаш, шунингдек меҳнат шароитларини, меҳнат жараёнининг оғирлиги ва тифизлигини қонунчиликда белгиланган талабларга мувофиқлаштириш мақсадида ўтказиладиган тадбирлар мажмуи иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш.

Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган низомга мувофиқ амалга оширилади ва иш ўринларини шаҳодатдан ўтказиш натижаларига асосан меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга белгиланган нормалар бўйича:

9.1.22.1. сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари (17-илова);

9.1.22.2. даволаш-профилактика озиқ-овқати; (18-илова).

9.1.22.3. махсус кийим-бош, махсус пойабзал, бошқа шахсий ҳимоя воситалари билан бепул таъминлайди. (19-илова).

9.1.39. Янги банд киритиш

9.1.39. 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.

Х. БЎЛИМ ИЖТИМОИЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

10.1. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

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

а) 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахслар учун (167, 227, 228, 240, 242-моддалар);

б) атом объектларидаги фалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахслар учун (167-модда);

в) I ва II гуруҳ ногиронлари учун (96, 218, 227, 228, 242, 360, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 458-моддалар).

10.2.6. банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

10.2.6. Меҳнат шартномаси бекор қилиш асосларидан қатъий назар (бунда МКнинг 161-моддаси иккинчи қисми 4 ва 5 бандлари ҳамда 168-моддасини 3,4 ва 8 бандларида кўзда тутилган асослар мустасно) ходим пенсияга чиқиши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилаётганда, унга корхонадаги узлуксиз ишлаган даврига мос равишда бир марталик нафақа(моддий ёрдам) ёрдам берилади.(26-илова)

10.22 банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

10.22. “Navoiyazot” акциядорлик жамияти тасарруфида Навоий шаҳрида хизмат уйи бўлмаганлигини инобатга олиб, Республика вилоятлари ва Тошкент шаҳридан таклиф этилган мутахассислар учун ижарага олинган хонадон (квартира)лар ижара ҳақлари корхона ҳисобидан қопланади.

10.24 банди қўйидаги таҳрирда баён этилсин:

10.24. Корхонанинг молиявий имкониятидан келиб чиқиб, ходимларнинг уй-жой шароитларини яхшилаш, ўзи ва оила аъзоларини оғир жароҳлик амалиётларини ўтказиш ва даволатиш учун ҳамда уй-жойга мухтож ходимларни қўнимлилигини таъминлаш учун 50 фоиз иш ҳақи ҳисобидан ушлаб қолиш ва қайтариш шarti билан бўнак (аванс) пули бериш масаласи молия ва иқтисод бўйича бошқарув раиси ҳузуридаги комиссия томонидан кўриб чиқилади.

10.25. Янги банд киритилсин:

10.25. Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида, иш вақти, таътиллار ва бошқа меҳнат шарт-шароитлари борасида улар ўзи учун қонунчиликда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланади. (МК-425 м.)

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

11.4.1. Янги банд киритилсин:

11.4.1. Болалар соғломлаштириш оромгоҳида “Меҳрибонлик” уйлари тарбияланувчилари, шунингдек республиканинг экология жихатдан ноқулай минтақаларида истиқомат қилувчи болаларни соғломлаштирилишига доимий равишда қўмаклашиш.

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

12.3. банди меҳнат кодексига асосан ўзгартирилсин:

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

а) ҳомиладор аёллар учун (119, 129, 392, 408, 396, 398, 227, 228, 229, 400, 404, 394, 403-моддалари);

б) икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (227, 228, 242, 395, 405, 407, 395, 396-моддалари);

в) уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (119, 129, 242, 397, 409, 393, 396, 405, 395-моддалари);

г) ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун (242, 401, 402, 232-моддалари);

д) ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган ота-онанинг бири (васий, ҳомий) учун (401, 402,-модда);

е) ўн икки ёшга тўлмаган боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун (96, 227, 228, 396, 398-моддалари);

ж) онасиз болаларни тарбиялаётган шахслар учун (406, 410-моддалари).

ХIII. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

13.3. банди меҳнат кодексига асосан ўзгартирилсин:

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

а) ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун (МКнинг 129, 218, 227, 228, 230, 232, 341, 343, 360, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422 –м.);

б) ишни таълим билан бирга қўшиб олиб бораётган ходимлар учун (МКнинг 167, 227, 228, 383, 384, 385, 386, 387-м.);

в) таълим муассасасини битирган ходимлар учун (МКнинг 96, 129, 161, 167, 289-моддалар).

13.8. Янги банд киритилсин:

13.8. Иш берувчи томонидан ходимларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишни таъминлаш. (МК 367-м).

13.9. Янги банд киритилсин:

13.9. 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. (МК 370-модда).

XIV. КАДРЛАР ТАЙЁРЛАШ ВА ХОДИМНИНГ КАСБИЙ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ

14.5. Янги банд киритилсин:

14.5. 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 технологияларга 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 билимлари, малакалари ва кўникмалари даражасини такомиллаштириш тушунилади.