

“Birinci rezinotexnika zavodi” MЧЖ

2022 - 2024 йиллар учун

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Ангрен ш. – 2022 й.

Ҳиммат ва фарғачевчилик
самсаати ҳориғларчи касеба
ушшмаси Ҳемиублика Ҳемиашира
рўйхатида олмончи



М.Ҳалилова

Меҳнат жамоасининг конференциясида
маъқулланган

2022 йил «05» апрел
Баён № 4

“Birinci rezinotexnika zavodi” МЧЖ

2022 - 2024 йиллар учун

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Меҳнат жамоасининг конференцияси қарорига биноан жамоа шартномасига
имзо чекдилар:

Иш берувчи

“Birinci rezinotexnika zavodi” МЧЖ
Бош директори
Ибрагимов Ғуломжон Иномович



Иш берувчи

2022 йил «05» апрел

Меҳнат жамоаси номидан

“Birinci rezinotexnika zavodi” МЧЖ
Қасаба уюшмаси қўмитаси раиси
Алимов Тўр Абдумаликович



2022 йил «05» апрел

Жамоа шартномаси қуйидагилар иштирокида имзоланди:

Иш берувчи вакиллари

1. У.Д.Каримов
2. З.У.Курбонбоева
3. Ж.А.Азизов
4. Э.Э.Куртсеитова
5. У.А.Мадарипов

Иш берувчи вакиллари

Ходимлар вакиллари

1. Ж.М.Абдалиев
2. У.У.Байбатасва
3. М.А.Рахмонова
4. Ж.А.Ҳакимов
5. Б.М.Пулатова

Ходимлар вакиллари

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Мазкур жамоа шартномаси (*кейинги ўринларда “Шартнома”*) “Birinchі rezinotexnika zavodi” МЧЖда (*кейинги ўринларда “Корхона”*) иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжат ҳисобланади.

Қуйидагилар мазкур **Шартноманинг** тарафлари деб ҳисобланади:

иш берувчи “Birinchі rezinotexnika zavodi” МЧЖ Бош директори тимсолида

ходимлар “Birinchі rezinotexnika zavodi” МЧЖ Касаба уюшмаси қўмитаси тимсолида

1.2. Шартнома имзоланган кундан кучга киради ва 2022-2024 гача амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, **Шартнома** тарафлар янги **Шартнома** тузгунча ёки амалдаги **Шартномани** ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

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

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

- ходимнинг оила аъзоларига;
- пенсияга чиқиши муносабати билан шунингдек меҳнат қонунчилигида назарда тутилган бошқа асослар билан меҳнат муносабатлари бекор қилинган шахсларга;
- **Касаба уюшмаси қўмитасининг** штатдаги ходимларига;
- мазкур **Корхонада** меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлигининг бошқа хил шикастланиши туфайли зарар етган собиқ ходимларга;
- меҳнатда майиб бўлиш, касб касалиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига шикаст етиши сабабли вафот этган ходим қарамоғида бўлган ва зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга;
- фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар бўйича ишларни бажараётган шахсларга;
- касаба уюшмаси аъзоларига (*касаба уюшмаси бюджети ҳисобидан бериладиган қўшимча имтиёзлар қисмида*).

1.4. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2020 йил 28 мартда 3228-сон билан рўйхатга олинган Ўзбекистон Республикаси бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирининг 2020 йил 25 мартдаги 9-2020/Б-сон буйруғи билан тасдиқланган “Карантинга оид чоралар амал қилиш даврида ходимларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказишнинг вақтинчалик тартиби тўғрисидаги Низом”га биноан коронавирус инфекцияси тарқалишини олдини олишга

қаратилган чора-тадбирларни амалга ошириш вақтида ходимлар иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришлар асосида масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказилиши мумкин.

Бундай ҳолларда:

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

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

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

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

1.6. Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар мазмунига қилинган ишораларнинг барчасида уларнинг мазкур **Шартномани** тузиш чоғидаги таҳрири назарда тутилган.

1.7. Иш берувчи барча ходимларни, шу жумладан, 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 (*мажлислар, конференциялар, масъул ходимлар ҳисоботлари, ахборот стендлари, тармоқ наирлари ва ҳоказолар орқали*) таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

II. ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ

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

2.2. “Янги Ўзбекистонни 2022-2026 йилларда ривожлантириш стратегияси”га мувофиқ ишлаб чиқариш харажатларини камайтириш, маҳсулот таннархини пасайтириш ҳамда **Корхона** шаънига путур етказиш қалтисликларини олдини олиш бўйича чора-тадбирлар 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 маҳсулотлар (*ишлар, хизматлар*)нинг ва технологияларнинг тубдан янги турларини ишлаб чиқаришни ўзлаштириш;

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

хомашё, материаллар ва бутловчи қисмларни етказиб берувчиларини танлашда уларнинг меҳнат соҳасидаги асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар (*қасаба уюшмаларига бирлашиш ва жамоа музокараларини олиб бориш ҳуқуқи, болалар меҳнати ва мажбурий меҳнатни тақиқлаш, тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш, меҳнат муносабатлари соҳасида камситмаслик принциплари*)га риоя этишлари юзасидан лозим даражада эътиборли бўлиш;

Одоб-ахлоқга оид корхонада тасдиқланган низом бўйича чора-тадбирларни тадбиқ этиш;

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 бир йилда камида бир марта хабардор қилиб бориш;

д) **Корхонанинг** ўзида, зарур ҳолларда эса таълим муассасаларида ходимлар учун касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака ошириш ишларини олиб бориш (*1-илова*) ҳамда ходимларни касбий билим, кўникма ва маҳоратини, шунингдек касбга лойиклигини баҳолаш;

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

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

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

и) **Қасаба уюшмаси қўмитаси** вакилларини **Корхонанинг** бошқарув

органлари, ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи комиссиялар таркибига киритиш;

к) **Корхонани** ва идорага 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 қўмитаси:

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

б) **Корхонанинг** бошқарув органларига (*ҳайъат ва ҳ.к.*) сайланган, шунингдек ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи комиссиялари таркибига киритилган **Касаба уюшмаси қўмитаси** 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) дастурий устувор вазифаларни амалга ошириш жараёнини ташкил этиш, касбий стандартлар бўйича малакани ошириш, талабга мувофиқ бўлган кадрларни

тайёрлаш сифатини таъминлаш мақсадида таълим муассасалари билан самарали ҳамкорлик алоқалари ўрнатилишини таъминлаш;

е) ходимларнинг рационализаторлик ва ихтирочилик ишларида иштирок этишларига кўмаклашиш;

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

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

и) тармоқ кўрик-танловларида иштирок этиш ташаббуси билан чиқиш;

к) **Иш берувчи** томонидан меҳнат тўғрисидаги қонунларга ва бошқа норматив ҳужжатларга риоя этишлиши устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

2.5. Ходимлар:

а) ўз меҳнат вазифаларини виждонан, ҳалол ва оғишмай бажариш, меҳнат интизомига ва корхона ички локал ҳужжатлари талабларига ҳамда лавозим йўриқномаларига риоя қилиш, **Иш берувчининг** қонуний фармойишлари ва буйруқларини ўз вақтида ва сифатли ижро этиш;

б) жамоа шартномаси шартларига, ички меҳнат тартиб қоидаларига (*2-Илова*), ўз меҳнат вазифалари ёки мажбуриятлари билан боғлиқ ёхуд уларда назарда тутилган бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларга риоя қилиш, шунингдек, ишлаб чиқариш самарадорлигини юксалтиришга, маҳсулот (*ишлар, хизматлар*) сифати яхшиланишига, меҳнат унумдорлиги ўсишига, ресурслар иқтисод қилинишига кўмаклашиш, ўз ҳамкасбларининг ишлаб чиқаришдаги илғор тажрибасидан фойдаланиш;

в) меҳнат интизомига, шунингдек, иш берувчининг қабул қилинган ички тартиб-қоидаларда белгиланган талабларига риоя қилиш, 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) меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги, ёнғин хавфсизлиги ҳамда саноат санитарияси ва гигиена қоидаларига риоя қилиш;

д) меҳнат нармативини, Иш берувчининг ва ишига даҳлдор бўлган раҳбар ходимларнинг қонуний топшириқ ва кўрсатмаларини, корхона буйруқлари, йўриқномалари ва фармоишларини бажариш, меъёрий ҳужжатларга амал қилиш;

е) касбий даражасини ошириш, касбий ўсишни режалаштириш, меҳнат бозорида талабга эга бўлиш;

ж) агар иш берувчининг учинчи шахсларга тегишли бўлган ва иш берувчида сақланаётган мулки бутлиги учун ва ходимлар хавфсизлиги учун иш берувчининг мулкий жавобгарлиги мавжуд бўлса, учинчи шахсларнинг иш берувчида сақланаётган мулкани, шу жумладан иш берувчининг мулкани авайлаш ва бошқа ходимлар хавфсизлигини таъминлаш;

з) иш жойлари, шу жумладан унга туташ ҳудудларни, хизмат кўрсатувчи қурилма, ускуна, асбоб ва иш қуролларини тозаликда сақлаш ва соз ҳолда тутиш;

и) корхонанинг бошқа ходимлари ва раҳбар ходимлари билан мулоқотда одоб-ахлоқ тамойилларига риоя қилиш, субардинация сақлаш;

к) корхонанинг, корхона ходимларининг, шу жумладан раҳбар ходимларнинг обрўсини тўқувчи ҳатти-харакатлар содир этмаслик, санкцияланмаган йиғилишлар, митинглар, намойишлар, юришлар ёки пикетларда қатнашмаслик.

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ

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

3.2. Ишга қабул қилиш, шунингдек:

а) меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга биноан лавозимларни эгаллаш очиқ танлов ўтказиш йўли билан, шунингдек, меҳнат қонунчилиги нормалари ва Ўзбекистон Республикаси Президентининг 07.06.2021 йилдаги 5177-сон Қарорига, шунингдек, Иш берувчи томонидан 10.01.2022 йилда тасдиқланган ички Низом талабларига мувофиқ реал вақт режимида амалдаги танлов тестларининг интернет тармоғида мониторинги асосида;

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

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

3.4. Мутахассислигига, малакасига, касбига ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар тўла-тўқис иш билан таъминланади. Ходимларни мутахассислик бўйича олий ўқув юртларида контракт-тўлов шартномалари асосида ўқитиш ва иш билан таъминлаш тартиби *3-Иловага* мувофиқ амалга оширилади.

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

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ушбу масаладаги ёзма тақдимномаси **Касаба 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.

3.6. 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.

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

3.8. 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 конунчиликда белгиланган тартибда жорий этиладиган профилактик эмлашдан ўтишни рад этган тақдирда (*соғлигининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма мавжуд бўлмаганда*) иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақли.

3.9. 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 ҳисобланиши мумкин:

3.9.1. бетоб оила аъзосини парваришlash зарурияти;

3.9.2. ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

3.9.3. оиласидаги молиявий қийинчиликлар;

3.9.4. оиласида ногиронлиги бор шахсларни парваришlash зарурияти;

3.9.5. аввалги иш жойида ходимнинг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи омиллар вужудга келиши;

3.10. 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:

3.10.1. асосий ходимнинг ишда вақтинчалик ҳозир бўлмаган даврида (*ўқув*

сессиясига, меҳнат таътилига ва ҳақ тўланмайдиган таътилга кетиши, вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлиги сабабли ва ҳ.к.);

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

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

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

3.11. Иш берувчи камида икки ой олдин **Касаба уюшмаси қўмитасига** ходимлар оммавий равишда ишдан бўшатилиши мумкинлиги ҳақида ахборот тақдим этади ва ишдан бўшатиш оқибатларини юшатишга қаратилган маслаҳатлашувлар ўтказиши.

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

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-моддасига биноан, ходимларининг умумий сони 100 кишидан ортиқ бўлган ташкилотлардан рўйхатдаги ходимлар ўртача сонининг 10 ва ундан ортиқ фоизи ишдан бўшатилиши ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш деб ҳисобланади).

3.12. Иш берувчи қисқартирилишга тушган ходимларни қайта тайёрлаш ва қайта ўқитиш ишларини ташкил этиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

3.13. Ходимлар сони қисқартириладиётганда қисқартириш оқибатларини юшатишга қаратилган қуйидаги чоралар назарда тутилади:

а) ишдан бўшатиб олинган ходимларни иш билан таъминлаш учун кичик бизнес субъектларини таъсис этиш (*корхона молиявий ҳолатидан ва кичик бизнес субъектлари эффективлигидан келиб чиққан ҳолда, Жамият иштирокчиларининг розилиги билан*);

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

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

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

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

3.14. 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 инobatга олиниши мумкин:

а) ногиронлик;

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

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

г) 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимлар;

д) 14 ёшгача фарзанди бўлган ёлғиз она бўлган ходимлар.

3.15. 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*).

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

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

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

4.1. Корхонада иш ҳафтасининг қуйидаги муддатлари қабул қилинади:

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

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

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

4.2. 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.

4.3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 229-моддасида назарда

тутилган ҳолларда, шунингдек қуйидаги асослардан бири мавжуд бўлганда ходимнинг илтимосига кўра унга тўлиқсиз иш вақти белгилаб қўйилиши шарт:

- а) оила аъзоларидан бирининг бетоблиги;
- б) ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;
- в) профилактик даволаниш зарурияти;
- г) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар туфайли ходимлар сони қисқаришининг олдини олиш;
- д) иш берувчи билан келишув расмийлаштирилганида.

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

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

4.6. “Birinchí rezinotexnika zavodi” МЧЖнинг узлуксиз ишлаб чиқариш режимида ишловчи асосий ва ёрдамчи тузилмавий бўлинмаларида иш вақти (*смена*) муддати суткасига ўн икки соат миқдорида белгилаб қўйилади ва иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинади. Бунда иш вақтининг йиллик балансига риоя этилади.

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

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби қўлланиладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати 4-Иловада келтирилган.

4.7. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай шакли қўлланилганда иш вақти жамлаб ҳисобга олиниши режимида банд бўлган ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдори тенглаштирилиши кафолатланади (*ҳисобга олинadиган давр яқунлари бўйича тўзрилаб қўйиши шартли 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.

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

4.9. 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.

4.10. 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 ёзма фармойишига биноан амалга оширилиши мумкин.

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

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

б) ходим умумхалқ хайрия ҳашарларида ихтиёрий равишда иштирок этиш хоҳишини билдирганда.

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

4.12. Қуйидаги ҳолларда қўшимча йиллик меҳнат таътиллари берилади:

а) Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлганлик учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сонли Қарори билан тасдиқланган “Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низом”га мувофиқ иш жойларини аттестация қилиш натижаларига кўра 4 кундан 15 кунгача (*5-Илова*).

б) Иш ўринлари меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан ўтказилган аттестация ҳисоботида йиллик қўшимча тўланадиган таътилга ҳақли бўлган ва унинг давомийлиги белгиланган ишлар, касблар ва лавозимлар *5-Иловада* келтирилган рўйхатга биноан;

в) Меҳнат шароитлари бўйича аттестациясидан ўтказилмаган иш ўринларида ишловчи ходимларнинг асосий меҳнат таътилига иш ўрни аттестациядан ўтказилгунга қадар 4 иш кунидан иборат қўшимча таътил берилади (*меҳнат шартномасида қўшимча таътил кунлари 4 иш кунидан кўпроқ бўлса, ходимга қўшимча таътил кунлари меҳнат шартномасида назарда тутилган кунлар ҳисоби билан белгиланади*).

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

а) яқин қариндоши вафот этганда – 3 кун;

б) ходим ёки фарзандларининг тўй (*никоҳ, суннат*) маросимини ўтказишда – 3 кун;

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

г) янги турар жойга кўчиб ўтишда – 3 кун;

д) фарзанди 1-синфга борганда - 1 кун;

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

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

4.16. 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) ишлаётган пенсионерларга;

г) турмуш ўртоғи иш жойидан меҳнат таътилга чиққан вақтда.

4.17. Таътил учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасдан олдинги охириги иш кунидан кечиктирмай амалга оширилади.

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

4.19. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 150-моддасида кўрсатиб ўтилган ходимлар (*1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва имтиёزلари 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 14 календарь кунгача таътил берилади:

а) бетоб оила аъзосини парваришлаётган шахсларга;

б) 30 ёшгача бўлган ёш оила аъзоларига;

в) ишлаётган пенсионерларга;

г) сурункали касалликлари мавжуд бўлган ходимларга даврий тиббий текширувлардан ўтиши учун.

4.20. 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.

4.21. 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.

V. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

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

5.2. Меҳнат ҳақи Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткаси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли Қарори билан тасдиқланган тармоқ коэффициентлари белгиланган турли тармоқларда ишлайдиган ходимлар тариф сеткаларини ушбу коэффициентлар ҳисобга олинган ҳолда ҳисоблаш асосида (*ёки Иш берувчи томонидан Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб тасдиқланадиган*) 15 разрядли тариф сеткаси бўйича тўланади.

5.3. Ўзбекистон Республикаси Хукумати томонидан Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида Қарор қабул қилинса **Корхонанинг** тариф сеткаси молиявий ҳолатидан келиб чиқиб қайта кўриб чиқилиши лозим.

5.4. 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.

5.5. Корхонада энг паст лавозимдаги ходимларнинг Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг 1-разряди (*тариф коэффициенти – камида 1,547*) бўйича тарификация қилиниши таъминланади.

5.6. 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.

5.7. Иш ҳақини тўлаш муддатлари:

Меҳнатга ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 161-моддасига мувофиқ тартибда ҳар ойнинг 20 санасигача амалга оширилади.

- ойнинг биринчи ярми учун - жорий ойнинг 20 санасида;
- ойнинг иккинчи ярми учун - 5 санасида.

Ходимнинг илтимосига кўра, ўртача ойлик иш ҳақидан ошмайдиган миқдорда аванс тўловини амалга ошириш мумкин.

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

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

5.8. Ходимнинг розилиги билан иш ҳақи ходимнинг пластик карточкасига ўтказиб берилади.

5.9. Ходимга ҳақ тўлаш мазкур **Шартноманинг** 5.7-бандида белгиланган муддатларга нисбатан кечиктирилганда қуйидаги чоралар қўрилади:

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

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

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

5.11. Иш ҳақи тўлови **Корхонанинг** Иш ҳақи тўловлари тўғрисидаги Низомига асосан амалга оширилади (6-Илова). Иш берувчининг ташаббуси билан ишлаб чиқаришнинг тўхтатилиши туфайли (*техник қайта жиҳозлаш, сотиладиган товарларга талабнинг кескин пасайиши, форс-мажор ҳолатлари, карантин чекловлари*) иш фаолияти тўхтаб қолганда, Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодексининг 374-моддаси 2-бандига биноан мажбурий таътилда бўлган ходимларнинг иш ҳақи қисман сақлаб қолинади бериладиган тўловлар 1 (*бир*) бараваридан кам бўлмаган миқдорларда иш ҳақи сақлаб қолинган ҳолда.

5.12. Корхонада оширилган миқдордаги меҳнат ҳақи, устамалар, қўшимча тўловлар ва компенсацияларнинг қуйидаги турлари ва миқдори ўрнатилади:

5.12.1. тунги вақтдаги иш учун – бир ярим баравар миқдорда тўланади;

5.12.2. иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш ва байрам кунларидаги иш учун икки баравар миқдорда ҳақ тўланади ёки ходимнинг хоҳишига қараб бошқа дам олиш куни (*отгул*) берилди;

5.12.3. ходимларга бир неча касб ва лавозим асосида ишлаганлик, хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтирганлик, ишлар ҳажмини кўпайтирганлик учун қўшимча ҳақ тўлаш миқдори меҳнат шартномаси томонларининг келишуви бўйича белгиланади, лекин лавозим маоши (*тариф ставкаси*)нинг 50% дан кам бўлмаслиги керак. (*Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли Қарори билан тасдиқланган “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низом” қоидалари бажарилади*).

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

- а) йўл кира харажатлари норматив асосида;
- б) доимий турар жойидан бошқа жойда яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;
- в) Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган базавий ҳисоблаш миқдорининг 50 фоизи миқдорида суткалик харажатлар;
- г) ходим томонидан **Иш берувчининг** рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар.

5.12.5. 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;

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

5.12.7. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сон қарори билан тасдиқланган “Кўчма ва қатнаш тусидаги ишлар билан боғлиқ устамалар тўлаш тартиби тўғрисида Низом”га биноан ишлаб чиқариш заруриятига кўра (*доимий яшаш манзилига кунлик қайтишининг имконияти бўлмаган ҳолатларда*) ходимнинг кўчиб юриши ёки доимий иш жойидан узоқда бўлиши, ходимнинг **Корхонадан** анча узоқда жойлашган объектларда бажариладиган ва ишдан ташқари вақтларда **Корхона** манзили (*ёки йиғилиб кетиш жойи*)дан объектдаги иш жойигача бориб келиш қатновлари билан боғлиқ ишлардаги қўшимча сарф-харажатларини қоплаш мақсадида кўчма ва қатнаш тусидаги ишлар билан боғлиқ устамалар;

5.12.8. **Корхона** (*тармоқ*)да кўп йиллик меҳнати учун иш стажига биноан ходимнинг ойлик тариф ставкаси (*лавозим маоши*)га тўланадиган устамалар (*7-Илова*);

5.12.9. ноқулай, оғир ва зарарли меҳнат шароитлари учун қўшимча тўловлар (*иш жойларини шаходатлаш натижаларига кўра*);

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

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

5.12.10, 5.12.11-бандларда назарда тутилган устамалар, кўшимча тўловлар ҳамда оширувчи коэффициентлар тўланадиган ходимлар касблари, лавозимлари ва тоифалари рўйхатлари мазкур **Шартноманинг 8, 9-Иловаларида** келтирилган.

5.13. Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун *10-Иловада* келтирилган камайтирилган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади.

5.14. Корхона билан Хитой Халқ Республикасининг “POLIY TECHNOLOGIES” INC ўртасида 19.08.2018 йилда тузилган 14PLEX00I6-сонли контракт асосида Хитой Халқ Республикасида касб йўналиши бўйича ўқиб келган ва Корхонада ишлаётган ходимларнинг иш ҳақига 30 % миқдорида устама ҳақ тўланади.

5.15. Корхона ходимларининг касбларни эгаллаш, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакани ошириш курсларида ўқиш билан банд бўлган вақтларида уларга иш ҳақи тўлаш, шунингдек устоз-шоғирд анъаналари бўйича ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига ёки таълим муассасасини тамомлаган ва биринчи марта ишга қабул қилинган ходимларга ҳамда ходимларини иккинчи касбларга ўргатиш, уларнинг малакасини оширишда (асосий ишидан озод этилмасдан) устозлик қилиш учун жалб этилган ходимлар меҳнатига кўшимча ҳақ тўлаш *11-Иловага* асосан амалга оширилади.

5.16. Корхонада амалиёт ўтувчи 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.

5.17. 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 сафарларида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш, навбатчилик, дарслар ўтказиш, турли тадбирларда иштирок этиш ва бошқа ҳолларда*) ходим ўз асосий ишидан озод этилади.

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

5.18. Меҳнатни ташкил этишнинг прогрессив шакллари кўллаш, иш сифатини ошириш, касб маҳоратини юксалтириш ишларидан жамоанинг ва алоҳида ходимларнинг моддий манфаатдорлигини кучайтириш мақсадида **Иш берувчи Касаба уюшмаси кўмитаси** билан келишган ҳолда бошқа турдаги устамаларни ўрнатиши мумкин (*масалан, юқори касб маҳорати учун, кўп йиллик узлуксиз хизматлари учун, меҳнатдаги юқори ютуқлари учун, бажараётган ишининг мураккаблиги учун ёки алоҳида муҳим ишлар учун уларни бажариш вақтига*).

Устамалар ҳажми ҳар бир ходимнинг бажараётган иш сифатини ошириш учун қўшаётган ҳиссасига қараб белгиланади. Мазкур ходимлар ҳақидаги маълумотлар ошкоралиги таъминланади. Иш сифати сусайган ҳолда барча устамалар бекор қилинади ёки камайтиради.

5.19. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда тегишли Низомга биноан йил якунлари бўйича мукофот тўлайди (*12-Илова*).

5.20. Илмий даражаси ва илмий унвони бўлган ходимлар лавозим маошига ҳар ойда 30 фоиз миқдорида устамалар тўланади (*қорхона молиявий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда*).

5.21. 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.

5.22. Автотранспорт ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2019 йил 23 январда 3130-сон билан рўйхатдан ўтказилган “Автомобиль транспорти ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг умумий шартлари тўғрисидаги низом”га мувофиқ амалга оширилади.

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

6.1. Ходимлар томонидан меҳнат вазифаларининг бажарилиши меҳнат шартномалари, таркибий бўлинмалар тўғрисидаги низомлар, мансаб йўриқномалари, одоб-ахлоқ қоидалари, **Қорхона** Низоми ҳамда Ички меҳнат тартиб қоидаларига (*2-Илова*) биноан таъминланишини ва назорат қилинишини тарафлар ўз зиммасига оладилар.

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

6.2. Иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

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

пул мукофотлари билан;

ташаккур эълон қилиш билан;

қимматбаҳо совғалар билан;

саёҳатларга юбориш билан;

Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги санаторий-профилакторийларига ва дам олиш уйларига йўлланмалар тақдим этиш йўли билан рағбатлантиришни ўз зиммасига олади.

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

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

VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

7.1. 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.

7.1. 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 *13-Иловада* келтирилган.

7.2. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган ва бунда жамоа (*бригада*) моддий жавобгарлиги жорий этиладиган бўлинмаларнинг рўйхати *13-Иловада* келтирилган.

VIII. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

Иш берувчининг мажбуриятлари:

8.1. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича (*шартнома муддатида, ҳар йили*) 2022 йилга 4 572 207,1 минг сўм, шундан:

- махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситалари учун 1 315 500 минг сўм;

- сут (*шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари*), даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган тузли сув (*иссиқ цехларда ишловчилар учун*) учун 378 001,4 минг сўм;

- гигиена воситалари (*тармоқ норматив ҳужжатларига ёки жамоа шартномасига мувофиқ*) учун 46 980 минг сўм;

- меҳнатни муҳофаза қилишга оид бошқа харажатлар учун 2 831 725,7 минг сўм маблағ ажратилишини таъминлайди.

Барча режалаштирилган ва ажратишга келишилган маблағлар миқдори жамоа шартномасининг амал қилиш муддати давомида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори ошириб борилишига мутаносиб равишда ҳамда Ўзбекистон Республикасининг “Давлат харидлари тўғрисида”ги қонуни талабларидан келиб чиққан ҳолда ошириб борилади.

8.2. Меҳнат муҳофазаси бўйича битим тузади (*меҳнат шартномалари 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 (14-Илова).

8.3. Меҳнатни муҳофаза қилиш учун зарур бўлган маблағларни қонунчиликда, жамоа шартномасида, шунингдек жамоа келишувларида ёки бошқа ички норматив ҳужжатларда белгиланадиган миқдорда ходимларни чиқимдор қилмаган ҳолда ажратади. Шу билан бир қаторда, алоҳида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича фондни ташкил қилади ҳамда уни ходимларнинг меҳнат шарт-шароитларини яхшилаш ва муҳофаза қилишга йўналтирилган чора-тадбирларни молиялаштиришга сарфлайди.

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

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

8.6. 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.

8.7. Ходимларнинг сони эллик нафар ва ундан ортиқ бўлган ҳар бир ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш, уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати ташкил этилади ёки меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис лавозимини жорий этади. Элликта ва ундан ортиқ транспорт воситаси мавжуд бўлган ташкилотда йўл ҳаракати хавфсизлиги хизмати ҳам ташкил этилади ёки йўл ҳаракати хавфсизлиги бўйича мутахассис лавозими жорий этилади.

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

8.8. Ўтган йилдаги ишлаб чиқаришда шикастланиш ва касб касалликлари ҳолати йилнинг биринчи февралигача таҳлил қилиб чиқилади, меҳнат шароитларини яхшилаш ҳамда санитария-соғломлаштириш тадбирларининг бажарилишига яқун ясайди.

8.9. Меҳнат муҳофазаси хоналари учун жиҳозлар, ишларни автоматлаштирувчи техника воситалари, меҳнат муҳофазаси бурчаклари, ўқитиш учун зарур бўлган техник воситалар, ўқув-кўргазмали куроллар, тарғибот-ташвиқот воситалари, плакатлар ва бошқа анжомларни сотиб олади ҳамда уларнинг доимий сақланишини таъминлайди.

8.10. Ташкилотни куз - қиш мавсумида ишлашга тайёрлаш билан боғлиқ барча тадбирларни 25 август (*1 октябрь*)гача бажарилишини таъминлайди ҳамда санитария-маиший биноларининг узлуксиз ишлашини ва уларнинг тегишли ҳолатда сақланишини таъминлайди (*таъмирланиши, реконструкция қилиниши ёки янги қурилиши лозим бўлган бино ёки хоналар, бўлинмалар бўйича аниқ кўрсатиб берилади*).

8.11. Ходимларни ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисалар ва касб касалликларидан суғурта қилади, иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиши ҳамда ходимларни дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилишини уларни чиқимдор қилмаган ҳолда ташкил қилади.

8.12. Ходимларни белгиланган муддатларда ўрнатилган нормалар бўйича сут (*шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари*), махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминлайди (*бепул таъминлаш ҳуқуқини берадиган ишларда ишловчи ходимлар рўйхати жамоа шартномасининг 15, 16-Иловаларида белгиланади*).

8.13. Меҳнат шароити ноқулай, зарарли ва ифлосланишлар билан боғлиқ ишларда меҳнат қилувчиларни гигиена воситалари билан бепул таъминлаш ҳуқуқини берадиган касб ва лавозимлар рўйхатини тузади *17-Иловага мувофиқ* берилишини таъминлайди.

8.14. 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.

8.15. 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.

8.16. 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.

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

8.18. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этилган шахсга ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариши учун ҳар ҳафтада камида икки соат иш вақт ажратади ва бу вақт учун иш жойи (*лавозими*) бўйича ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолади. Меҳнат шароитларини яхшилаш борасида жонбозлик кўрсатган вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантиради ҳамда ҳар чорак якунига кўра мукофотлайди.

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

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

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

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

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

8.23. Касаба уюшмаларининг меҳнатни муҳофаза қилишни таъминлаш борасидаги ҳуқуқлари.

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

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

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

- ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини текширишда иштирок этиш;

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

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

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

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

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

- меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда майиб бўлиши ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши туфайли етказилган зарарнинг ўрни қопланиши учун ҳамда ходимларнинг соғлиғи ва меҳнати муҳофаза қилинишига бўлган ҳуқуқлари чекланган бошқа ҳолларда ходимнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиб судга мурожаат этиш;

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

8.24. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорликда:

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

- меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танловини барча номинациялар бўйича (*“меҳнатни муҳофаза қилишда энг яхши натижаларга эришган ташкилот”, “ходимларга соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратили, ходимларнинг меҳнат муҳофазасига бўлган ҳуқуқларини ҳимоя қилишда энг яхши касаба уюшма ташкилоти”, “энг яхши меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил”, “меҳнат муҳофазаси бўйича ёш мутахассис”*) ўтказди ва ғолибларни юқори касаба уюшма ташкилотларига тавсия этади;

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

- ҳар 200 нафар ходимга (*ишлаб чиқаришдаги меҳнат шароитларига, бўлинма ва участкаларда жамоатчилик назоратини олиб бориш эҳтиёжига қараб*) бир нафар меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил сайлаб қўйилишини таъминлайди;

- йил давомида меҳнат муҳофазаси қоида ва меъёрларининг бузилишига йўл қўймаган ходимларни иш берувчининг маблағлари ҳисобидан меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 2 баробари миқдорда пул мукофоти билан моддий рағбатлантириш тартибини ўрнатади. Цех, бўлинма, участка, бригада раҳбарлари томонидан тегишли касаба уюшма ташкилоти билан келишилган ходимлар номзоди меҳнат жамоаси мажлисида муҳокама қилингандан сўнг тақдирлашга тавсия этади;

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

IX. ИЖТИМОЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

9.1. 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.

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

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

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

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

9.3. Иш берувчи Афғонистонда ҳарбий хизматни ўтаган ходимларга 700 000 сўм миқдорида ҳар ойлик моддий қўллаб-қувватлашни ўз зиммасига олади.

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

9.4.1. 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) ҳамда рак касалликлари мавжуд бўлса*), ядровий полигонлар ва бошқа радиация-ядровий объектларда ҳарбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги ногирон ходимларга, шунингдек меҳнатда майиб бўлиши ёки касб касаллиги натижасида вақтинча меҳнатга лаёқатсиз ходимларга – иш ҳақининг тўлиқ миқдорида;

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

9.4.3. 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 миқдорида;

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

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

9.6. Ходим (*ходимнинг яқин қариндошлари*) сурункасига бир ойдан ортиқ касал бўлганида, шунингдек ишлаб чиқариш жароҳати олганда, унга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 3 (*уч*) бараваридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам кўрсатиш мажбуриятини **Иш берувчи** ўз зиммасига олади.

9.7. Иш берувчи ходимнинг отаси ёки онаси, яқин қариндоши вафот этганда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 2 (*икки*) баравари миқдорида моддий ёрдам кўрсатади ёки шу сумма доирасида дафн маросими хизматларини кўрсатувчи фирма билан тузилган шартнома учун пул ўтказиб беради.

9.8. Ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра вафот этганда **Корхона** маблағлари ҳисобидан унинг оиласига Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 5 (*беш*) бараваридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам кўрсатилади.

9.9. Иш берувчи ходимнинг иш вақтида овқатланишини ташкиллаштиради ва овқатаниш сарф-харажатларини ходим ишлаган даврига мутаносиб равишда қоплаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

9.10. Иш берувчи ходимларнинг ишга келишлари ва ишдан қайтишлари учун транспорт ажратади.

9.11. Корхонанинг молиявий ҳолатидан келиб чиқиб, ҳар йили куз мавсумида **Иш берувчи Корхонанинг** рўйхатдаги ходимларига қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини харид қилиш учун Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 30 фоизига тенг келадиган моддий ёрдам тўланишини таъминлайди.

9.12. Корхонанинг молиявий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда, **Корхона** (*тармоқ*)да 5 (*беш*) ва ундан кўп йил ишлаган ходим ёшга доир (*ёки ногиронлик сабабли*) пенсияга чиқаётганда унга лавозим маошининг 1 (*бир*) баравари миқдорида моддий ёрдам тўланади ва қимматбаҳо совға топширилади.

9.13. Корхонанинг молиявий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда, **Иш берувчи** кўп болали, кам таъминланган оилалар аъзоларига, уруш ва меҳнат фахрийлари ҳисобланадиган собиқ ходимларга, **Корхонада** меҳнат қилган марҳум ходимларнинг балоғатга етмаган фарзандларига йил давомида кўшиб ҳисоблаганда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 40 фоизига тенг миқдорида моддий ёрдам кўрсатиб боришни ўз зиммасига олади.

9.14. 11 ноябрь “Қасаба уюшмалари куни” байрами муносабати билан барча қасаба уюшмаси аъзолари **Қасаба уюшмаси қўмитасининг** тавсиясига кўра **Корхона** маблағлари ҳисобидан тақдирланади.

9.15. Иш берувчи:

9.15.1. Корхонанинг молиявий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда, ҳар йили ходимлар учун қасаба уюшмаси аъзолик бадаллари ва ижтимоий суғурта бюджети маблағидан олинган йўлланмалар қийматини қисман қоплайди;

9.15.2. Корхонанинг молиявий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган санаторий-курорт муассасаларида ходимларнинг, шу жумладан ногирон, ёлғиз кекса, меҳнат фахрийлари, кам таъминланган оилалар аъзоларининг дам олишларини ва соғломлаштиришларини **Корхона** ҳисобидан ташкил этади;

9.15.3. Корхонада ҳамда кимё саноати соҳасида кўп йиллик фаолият юритган ходимларни ҳар йили касб байрами нишонладиган куни корхонада амалда бўлган “Меҳнат фахрийси” деб эътироф этиш тўғрисидаги Низомга асосан эсдалик совғалари ва моддий рағбатлантиришни ташкил этади (*18-Илова*);

9.15.4. Корхонада пенсияга чиқишидан олдин камида 5 (*беш*) йил ишлаган пенсионерларни йилда бир марта бепул тиббий кўриқдан ўтиши ва даволанишини ташкил этади;

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

9.15.6. қарамоғида ногирон фарзанди бор ходимларга моддий ёрдам кўрсатади;

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

9.15.7. корхонанинг молиявий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда, **Корхонада** ишловчи доимий яшаш уй-жойи бўлмаган ходимларга ижарада яшаши учун тўловларини ҳар ойда **Корхона** ҳисобидан қоплаб беради.

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

9.16.1. корхонанинг молиявий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда, ҳар йили ўқув йили бошланиши арафасида умумтаълим мактабларида таҳсил олаётган кўп болали, кам таъминланган оилалар фарзандлари учун ҳар бир болага Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 25 фоизи ҳисобидан келиб чиққан ҳолда дарсликлар ва ўқув қуроллари харид қилиш;

9.16.2. ҳар йили ходимлар фарзандларига янги йил совғаларининг **Корхона** ҳисобидан топширилишини ташкил этиш;

9.16.3. ходимлар фарзандларининг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олишларини таъминлаш;

9.16.4. корхонанинг молиявий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда, ходимларга болалар соғломлаштириш оромгоҳлари йўлланмалари нархини, 16 ёшга тўлмаган

ногирон фарзанди бор ходимларга эса дам олиш уйлари, санаторийлар, профилакторий йўлланмалари нархини **Корхона** ҳисобидан тўлаб бериш.

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

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

9.19. Мазкур **Шартнома** мақсадларида ҳар бир оила аъзосига тўғри келадиган бир ойлик ўртача даромад Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган минимал истеъмол харажатлари қийматининг 1 (*бир*) бараваридан ошмаган оилалар – кам таъминланган оилалар деб ҳисобланади.

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

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

9.20.1. Ўзбекистон Республикаси махсус комиссиясининг қарорига асосан 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ходимни ишлаб чиқариш зарурияти туғилганда доимий иш жойига ўтказиш шартлари.

9.20.2. ходим пандемия вақтида коронавирус инфекцияси билан касалланганда, **Иш берувчи** унга **Касаба уюшмаси қўмитасининг** тавсиясига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1 (*бир*) баробари миқдорида моддий ёрдам кўрсатади;

9.20.3. пандемия шароитида ходимнинг оила аъзоларидан касалланиб, даволанаётганларга **Иш берувчи** томонидан унга касаба уюшмаси қўмитасининг тавсиясига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 1 (*бир*) баравари миқдорида бир марталик моддий ёрдам кўрсатилади;

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

9.20.5. коронавирус билан оғриб тузалган ходимларни **Корхона** ҳисобидан ҳар б ойда бепул тиббий кўриқдан ўтказилади;

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

9.20.7. 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, **Корхонага** тегишли ётоқхоналарни, ишчиларни ташувчи транспорт воситаларини дезинфекция қилиш ишларини **Корхона** ҳисобидан амалга оширади.

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

9.22. 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 0,5 бараваридан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланади.

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

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

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

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

10.1. Иш берувчи:

10.1.1. Касаба уюшмаси қўмитасига ўз балансида турган ёки ўзи ижарага олган бинолар, хоналар, иншоотлар ва бошқа объектларни, шунингдек дам олишни ташкил этиш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзолари билан маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва соғломлаштириш ишларини олиб бориш учун зарур бўлган масканларни бепул фойдаланиш учун бериш;

10.1.2. Ҳар ойда Меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасининг 1 фоизи миқдоридаги маблағни маданий-маърифий, жисмоний тарбия-спорт тадбирлари, республика ҳудудидаги тарихий қадамжоларга саёҳатлар ташкил этиш, концертлар, театрларга чипталар ва истироҳат боғларига таклифномалар харид қилиш, моддий ёрдам кўрсатиш, рағбатлантириш, **Касаба уюшмаси қўмитасининг** штатдаги ходимларига қўшимча ҳақ тўлаш ва бошқа мақсадлар учун **Касаба уюшмаси қўмитаси** ҳисоб рақамига ўтказиш мажбуриятини олади. (*Ўзбекистон Республикаси “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонунининг 18-моддаси*).

10.2. Маданий-маърифий ишларни яхшилаш учун тарафлар қўйидагиларни ўз зиммасига оладилар:

10.2.1. “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;

10.2.2. “Китобхон” бурчакларини ташкил этиш ва “Энг яхши китобхон” кўрик-танловини ўтказиш;

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

10.2.4. Корхона балансидаги кутубхона ва ахборот-ресурс марказлари, маданият уйлари ва саройлари фаолиятини **Корхона** ҳисобидан янада ривожлантириш, уларни сақлаб туриш, моддий-техник базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш ишларини ўтказиш, жиҳозларини янгилаш, уларда ишловчи ходимлар ойлик маошларини молиялаштириш. Кутубхона ва ахборот-ресурс марказларини янги адабиётлар билан тўлдириш, жамоат ташкилотлари ва жамғармаларни жалб этган ҳолда, миллий ғоя ва маънавий-маърифий дунёқарашни ўстириш борасида тадбирлар ўтказиш;

10.2.5. Корхонанинг молиявий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда, 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;

“Ички туризм ойлиги”, “Ички туризм ҳафталиги” ҳамда “Ички туризм кунлари”ни, “Оилавий саёҳат таътили”ни ташкил этиш ва ўтказиш;

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

10.2.6. умумхалқ ва касб байрамларини, хусусан “Касаба уюшмалари куни”ни нишонлаш, байрам муносабати билан касб маҳорати, спорт ва бадий ҳаваскорлик бўйича мусобақа, танлов ҳамда тадбирлар уюштириш;

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

10.3. 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:

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

10.3.2. технология, ишлаб чиқариш ва иш шароитларидан келиб чиқиб, ходимларга “ходимлар гимнастикаси” машқларини бажариши учун ҳамда иш вақтига киритиладиган “спорт дақиқалари” учун махсус танаффусларни белгилаш;

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

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

10.3.5. жамоат ташкилотлари ва жамғармаларни жалб этган ҳолда, ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини оммавий спортга, турли спорт секциялари, тўғарақларига жалб этиш ҳамда улар ўртасида спартакиадалар ва спорт турлари бўйича мусобақалар уюштириш;

10.3.6. 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;

10.3.7. ходимларни спорт тадбирларига кенг жалб этиш;

10.3.8. Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг “Жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш бошқармаси” унитар корхонаси билан алоқаларни мустаҳкамлаш.

10.4. Хар чорак якуни билан бажарилган ишлар натижасига кўра қуйидаги номинациялар бўйича ғолибларни тақдирлаш:

- энг яхши лаборант – белгиланган иш ҳақининг бир баробари миқдорида;
- энг яхши технолог – белгиланган иш ҳақининг бир баробари миқдорида;
- энг яхши йиғувчи – белгиланган иш ҳақининг бир баробари миқдорида;
- энг яхши вулқонловчи – белгиланган иш ҳақининг бир баробари миқдорида;
- энг яхши ускуна оператори – белгиланган иш ҳақининг бир баробари миқдорида (*19-Илова*).

10.5. Хар йил якуни билан йиллик кўрсаткичлар натижаларига кўра қуйидаги номинациялар бўйича Корхона бўлим ва участкалари орасида ғолибларни аниқлаш ва мукофотлаш (*19-Илова*):

- энг энергия тежовчи ишлаб чиқариш;
- ишлаб чиқариши энг барқарор участка (бўлим);
- саноат хавфсизлигига энг риоя қилувчи участка (бўлим);
- энг юқори меҳнат унумдорлигига эришган участка (бўлим);
- энг яхши резина қоришмаларини тайёрловчи смена;
- энг яхши вулқонловчи смена;
- энг яхши конвейер тасмаларини ишлаб чиқарувчи смена.

Номинациялар бўйича ғолиб гуруҳ қуйида келтирилган миқдорлардаги пул мукофоти билан тақдирланади:

- 1 ўрин – 10 000 000,00 сўм;
- 2 ўрин – 5 000 000,00 сўм;
- 3 ўрин – 3 000 000,00 сўм.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

а) хомиладор 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, 228¹, 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).

11.4. Иш берувчининг мажбуриятлари:

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

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

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

11.4.4. Корхонада меҳнати вақтинчалик фойдаланилмайдиган аёллар учун касаначиликни ташкил этиш;

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

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

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

11.4.8. тиббий кўриқдан ўтишлари учун ҳомиладор аёлларни ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиш (*агар мазкур кўриқни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса*);

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

11.4.10. саккиз (*10-12*) ёшгача фарзанди бўлган аёлларнинг илтимосига кўра, ойда 3 (*уч*) кундан иборат иш ҳақи сақланмайдиган ёки қисман тўланадиган дам олиш куни бериш;

11.4.11. корхонанинг молиявий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда, **корхона** маблағлари ҳисобидан ҳомиладор аёлларни тиббиёт муассасалари (*сиҳатгоҳлар*)да бепул даволаш;

11.4.12. “2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси”ни амалга оширишга кўмаклашиш.

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

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

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

11.5.3. хотин-қизлар ва эркеклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш.

11.6. 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*).

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

11.8. Касаба уюшмаси кўмитаси аёллар меҳнат шaroитларини яхшилашга кўмаклашишни ўз зиммасига олади, аёллар меҳнати ва соғлиги муҳофазаси бўйича **Корхонанинг** ижтимоий дастури бажарилишида **Иш берувчига** яқиндан ёрдам беради.

ХП. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

12.1. 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 шoшилiнч 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 мукамал эгаллашларига ўқувлар ўтказиш орқали кўмаклашиш, улардан кадрлар захирасини шакллантириш;

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

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

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

12.3. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига 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).

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

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

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

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

12.6. Иш берувчи мажбуриятлари:

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

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

в) меҳнат жамоасида “Устоз шогирд” тизимини жорий этиш. Бунда ишлаб чиқариш амалиётини ўтаётган ўқувчи ва талабаларга ёки таълим муассасасини тамомлагандан кейин биринчи марта ишга қабул қилинган ходимларга тажрибали ходимни устоз сифатида бириктириш (20-Илова), устозлик қилган ходимларнинг меҳнатига қўшимча ҳақ тўлаш (11-Илова) асосида ҳамда энг наъмунали устоз ходимларни бир марталик Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 50 фоизи миқдорида рағбатлантириш;

г) олий профессионал таълим муассасаларини тугатиб, **Корхонада** биринчи йил меҳнат қилаётган ёш мутахассисларга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 1 (*бир*) баравари миқдорида қўшимча ҳақ тўлаш;

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

е) Корхонанинг молиявий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда, ёш оила аъзолари бўлган ходимларга мамлакатимизда ишлаб чиқарилган узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш ва уй-жой қурилиши, шунингдек сафарбарлик чақирuvi захирасида хизмат ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фойзсиз ссудалар бериш;

ж) **Корхонада** асосий ишидан ташқари жамоат ишлари билан шуғулланаётган ёшлар вакиллари учун корхонанинг молиявий ҳолатидан келиб чиқиб, рағбатлантириш;

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

и) **Корхонада** “Энг фаол ёш ходим” стендини ташкил этиш.

12.7. 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 кўмаклашиш;

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 озик-овқатлари билан таъминлашга эришиш;

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

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

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 қутиларга ёзма тарзда бериб туриш ишларини ташкил этиш.

XIII. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

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

13.2. Якка тартибдаги меҳнат низолари **Иш берувчи** ва **Касаба уюшмаси қўмитаси** томонидан бўлган 6 (*олти*) нафар аъзодан тенглик асосида ташкил топган (*ҳар тарафдан 3 нафардан*) ва мазкур **Шартноманинг** амал қилиш муддатига тузиладиган Меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб чиқилади (*21, 22-Иловалар*).

13.3. 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.

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

XIV. ИЖТИМОЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

14.1. **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.

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

14.3. **Касаба уюшмаси қўмитаси** **Иш берувчи** томонидан ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига тааллуқли бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳамда техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар, шунингдек мазкур **Шартнома** талабларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини иш ўринларида амалга ошириш ҳуқуқига эга. **Иш берувчи** қонунчилик

бузилишларини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни бир ҳафталик муддатда кўриб чиқади ва кўриб чиқиш натижалари ҳақида **Касаба уюшмаси қўмитасини** хабардор қилади. (*Ўзбекистон Республикаси “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонунининг 34-, 46-моддалари*).

14.4. Иш берувчи Корхонада ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида **Касаба уюшмаси қўмитасини** тан олади.

14.5. 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 ташкилотининг ҳисоб рақамига (*махсус рақамига*) ўтказилишини;

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

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

14.7. Иш берувчи:

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

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

в) **Касаба уюшмаси қўмитасининг** уставда белгиланган фаолиятини амалга ошириш учун уни хоналар, транспорт, ташкилий техника, алоқа ва Интернетга уланиш воситалари, канцелярия моллари билан бепул таъминлаш (*23-Илова*);

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

д) Асосий ишдан озод этилган Касаба уюшмаси қўмитаси раиси ҳамда ходимларга Жамият ҳисобидан иш ҳақи ва рағбатлантирувчи хусусиятга эга бўлган: устамалар, мукофот тўловлари ва Жамиятда қўлланиладиган бошқа тўловларни амалга ошириш мажбуриятини олади.

14.8. Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

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

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

г) касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш;

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

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

ж) **Корхонадаги** меҳнат ва маиший шароитлар аҳволи бўйича жамоатчилик назоратини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

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

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

к) касаба уюшмалари Федерациясининг “Ишонч”, “Ишонч-Доверие” газеталарига обунани таъминлаш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

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

14.10. Асосий ишидан озод этилмаган **Касаба уюшмаси қўмитаси** раисига **Корхона** ҳисобидан ҳар ойда 50 фоиз миқдорда қўшимча ҳақ тўланади.

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

а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;

б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;

в) меҳнат низолари комиссияси аъзолари.

14.12. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **ходимлар вакиллари**га меҳнат жамоасининг манфаатларини кўзлаб жамоатчилик вазифаларини бажариши учун ҳар ҳафталик иш вақтининг 30 фоизидан кам бўлмаган вақт, шунингдек касаба уюшмасининг йўналиши бўйича қисқа муддатли ўқиши учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда вақт берилади.

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

14.14. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **ходимлар вакиллари**га интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан **Иш берувчи** ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш амаллари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига, Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонунида ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг “Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 135-Конвенциясида назарда тутилган чекловларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

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

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

XV. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШINI НАЗОРАТ ҚИЛИШ

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

15.2. Тарафлар тенглик асосида мазкур **Шартнома** бажарилишини текшириб боровчи комиссияни тузишни ўз зиммаларига оладилар.

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

15.4. Меҳнат жамоасининг конференциясида **Иш берувчининг Корхона**

ходимларининг мажбурий меҳнатга жалб қилинмаслигига оид мажбуриятлари тўлиқ бажарилиши юзасидан ҳисоботи эшитилади.

15.5. 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 **Қасаба уюшмаси қўмитаси** 1 ой муддат ичида мазкур **Шартномага** тегишли ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш бўйича музокаралар олиб боради.

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

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

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

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

15.10. Корхонада ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш, жамоа музокаралари ўтказиш, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлаш, унинг ижроси устидан назоратни ташкил этиш, шунингдек, **Иш берувчи** томонидан қасаба уюшмаси билан келишган ҳолда қабул қилинган бошқа локал норматив ҳужжатларнинг бажарилиши устидан назорат ўрнатиш мақсадида тенг ҳуқуқлилиқ 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.

15.11. Шартнома имзоланган кунидан бир ойдан кечиктирилмаган муддатда **Корхонанинг** сайтида чоп этилади, брошюра кўринишида 20 нусхада чиқарилади. **Шартноманинг** бир нусхаси ходимлар учун кўринарли жойга осиб қўйилади, шунингдек ходимлар **Шартнома** матни ва Иловалари билан **Корхонанинг** ходимлар бўлимида, меҳнат муҳофазаси, иш ҳақи ва юридик бўлимларида ҳамда **Қасаба уюшмаси қўмитасида** танишишлари мумкин.

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

15.13. Шартноманинг Иловалари унинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

XVI. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

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

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

ЖАМОА ШАРТНОМАСИГА ИЛОВАЛАР РЎЙХАТИ

1. Асосий ишлаб чиқаришда фаолият юритаётган ишчи-ходимларга касбий малакаларини бериш ва уни ошириш тартиби тўғрисида Низом.
2. Ички меҳнат тартиб қоидалари.
3. “BRZ” МЧЖ учун олий маълумотли кадрларни шартнома асосида тайёрлаш ва ишга жойлаштириш Тартиби.
4. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби қўлланиладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.
5. Иш ўринлари меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан ўтказилган аттестация ҳисоботида йилик қўшимча тўланадиган таътилга ҳақли бўлган ва унинг давомийлиги белгиланган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.
6. Меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низом.
7. Корхона (тармоқ)да кўп йиллик меҳнати учун иш стажига биноан ходимнинг ойлик тариф ставкаси (лавозим маоши)га тўланадиган устамалар.
8. Ишларнинг айрим технологик турлари, ишлаб чиқаришлар ва иқтисодий фаолият турлари бўйича ишчиларнинг тариф ставкаларини оширишнинг резина маҳсулотлари ишлаб чиқариш коэффициентлари.
9. Устамалар, қўшимча тўловлар ҳамда оширувчи коэффициентлар тўланадиган ходимлар касблари, лавозимлари ва тоифалари рўйхатлари.
10. Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун камайтирилган ишбай ҳақ тўловлари.
11. Касбларни эгаллаш, ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакани ошириш вақтида ўқиётган ходимларга иш ҳақи тўлаш, шунингдек устоз-шоғирд анъаналари бўйича ўқувчи-талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётида ёки ходимларни касбларга ўргатиш, малакасини оширишда устозлик қилиш учун жалб этилган ходимлар меҳнатига қўшимча ҳақ тўлаш Тартиби.
12. Йил якунлари бўйича мукофотлаш тўғрисида Низом.
13. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари ва бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган ва бунда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этиладиган бўлинмалар рўйхати.
14. Корхона раҳбари ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида тузилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича битими.

15. Бепул сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари) олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касб ва лавозимлар рўйхати.

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

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

18. “Меҳнат фахрийси” деб эътироф этиш тўғрисидаги Низом.

19. Энг яхши лаборант, энг яхши технолог, энг яхши йиғувчи, энг яхши вулқонловчи ва энг яхши ускуна оператори ноинациялари бўйича ғолибларни аниқлаш ва мукофотлаш, бўлим ва участкаларнинг фаолиятини баҳолаш ва ғолибларни мукофотлаш Тартиби.

20. Устоз-шогирд тўғрисида Низом.

21. Меҳнат низолари комиссияси тўғрисида Низом.

22. Меҳнат низолари комиссияси рўйхати

23. Касаба уюшмаси кўмитасига касаба уюшмаси фаолиятини амалга ошириш учун Иш берувчи томонидан бериладиган хоналар, жиҳозлар, транспорт ва алоқа воситалари рўйхати.

МУНДАРИЖА

Т/р.	БЎЛИМЛАР	Бет
I.	УМУМИЙ ҚОИДАЛАР	3-4
II.	ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ	4-8
III.	МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ	8-11
IV.	ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ	11-15
V.	МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ	15-19
VI.	МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ	19-20
VII.	МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ	20
VIII.	МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ	20-25
IX.	ИЖТИМОЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР	25-30
X.	МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТ-СОҒЛОМЛАШТИРИШ ИШЛАРИ	30-32
XI.	АЁЛЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ. АЁЛЛАР ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР	33-35
XII.	ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР	35-38
XIII.	МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ	38
XIV.	ИЖТИМОЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ	38-41
XV.	ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШИНИ НАЗОРАТ ҚИЛИШ	41-43
XVI.	ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК	43
	ЖАМОА ШАРТНОМАСИГА ИЛОВЛАР РЎЙХАТИ	44-45