

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши
да маъқулланган
202__ йил «__» март
__-сонли баён

**Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги ҳузуридаги
Тиббиёт ташкилотларини лицензиялаш ва аккредитациялаш маркази**

2025-2028 йиллар учун

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши қарорига биноан жамоа шартномасига
имзо чекдилар:

Иш берувчи

Касаба уюшмаси қўмитаси раиси

(Ф.И.О.)
202__ йил «__» _____

(Ф.И.О.)
202__ йил «__» _____

Жамоа шартномаси қуйидаги аъзолар иштирокида имзоланди:

Иш берувчи вакиллари

Ходимлар вакиллари

1. _____
2. _____
3. _____

1. _____
2. _____
3. _____

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда «Шартнома») Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги ҳузуридаги Тиббиёт ташкилотларини лицензиялаш ва аккредитациялаш марказида ¹якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланади².

Қуйидагилар мазкур Шартноманинг тарафлари деб ҳисобланади:

иш берувчи Марказ директори _____ тимсолида³;

ҳодимлар касаба уюшмаси қўмитаси раиси _____ тимсолида⁴.

1.2. Шартнома 2025 йил _____ дан кучга киради ва уч йил давомида амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, **Шартнома** тарафлар янги **Шартнома** тузгунча ёки амалдаги **Шартномани** ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

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

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

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

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

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

1.6. Иш берувчи барча ходимларни, шу жумладан, ишга янги қабул қилинган

¹ Кейинги ўринларда «марказ» деб номланади.

² ЎРМҚнинг 19-моддаси.

³ Кейинги ўринларда «Иш берувчи» деб номланади.

⁴ Кейинги ўринларда «Касаба уюшмаси қўмитаси» деб номланади.

ходимларни жамоа шартномаси, бошқа локал ҳужжатлар билан таништириш, жамоа шартномаси мазмунига ва бажарилиши шартларига оид маълумотлар ошкоралигини (мажлислар, конференциялар, масъул ходимлар ҳисоботлари, ахборот стендлари, тармоқ нашрлари ва ҳоказолар орқали) таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

II. ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ

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

2.2. Марказ фаолиятини яхшилаш мақсадида Иш берувчи:

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

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

в) **Марказнинг** ўзида, зарур ҳолларда эса таълим марказларида ходимлар учун касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака ошириш ишларини олиб бориш (Касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака оширишнинг шакллари ҳамда бундай ўқувларни ташкил этиш шартлари, тартиби ССВ томонидан белгиланган тартибда амалга оширилади;

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

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

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

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

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

2.3. Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

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

в) касаба уюшмалари фаолиятига хос услублар ёрдамида, шу жумладан, меҳнат унумдорлигини юксалтириш, **Иш берувчи** билан биргаликда илғорларни рағбатлантириш тизимларини ўрнатиш орқали **Марказнинг** барқарор фаолият кўрсатишига кўмаклашиш;

г) меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларини такомиллаштириш, **Марказни** бошқариш, ходимлар манфаатидан келиб чиққан ва **Марказнинг** 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) мамлакатни модернизациялаш ва янгилаш, демократик ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамиятини куриш борасидаги устувор дастурлар ижросида **Марказнинг** иштирокини мониторинг қилиш ишларида иштирок этиш;

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

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

з) **Марказда** Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 21 декабрдаги “Одам савдосига қарши курашиш ва муносиб меҳнат тамойилларини кенг жорий этишга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-210-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 этилишига кўмаклашиш;

и) иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги иш берувчининг тақдимномасини ўз вақтида кўриб чиқиш;

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

2.4. Ходимлар:

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

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

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ.

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

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

лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш;
ваколатли давлат органлари томонидан ишга юбориш;
иш берувчининг зиммасига меҳнат шартномасини тузиш мажбуриятини юклатиш тўғрисидаги суд қарорини қабул қилиш;
шахсий меҳнатдан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган суд томонидан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш⁵.

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

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

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

3.4.2. оиласида ягона боқувчи бўлган шахсларга;

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

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

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

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

⁵ ЎРМКнинг 26-моддаси

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

3.8.1. бетоб оила аъзосини парваришлаш зарурияти;

3.8.2. ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

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

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

Бундай ўтказишнинг муддати тарафларнинг келишувига биноан белгиланади.

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

Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун ишлаб чиқариш зарурияти деб Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 145-моддаси 2 қисмида кўрсатилган ҳодисалар ва ишлар ҳисобланади.

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

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

3.10. Меҳнат шартномасини **Иш берувчининг** ташаббуси билан бекор қилиш фақатгина **Касаба уюшмаси қўмитасининг** олдиндан розилигини олиб амалга оширилади (Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно). Бунда МК 164-моддаси талабларига тўлиқ риоя этилади.

3.11. 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.

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

3.13. **Иш берувчи** камида икки ой олдин **Касаба уюшмаси қўмитасига** ходимлар оммавий равишда ишдан бўшатилиши мумкинлиги ҳақида ахборот тақдим

этади ва ишдан бўшатиш оқибатларини юмшатишга қаратилган маслаҳатлашувлар ўтказди.

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

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

а) ўриндошликни, вақтинча ишлайдиган ходимлар сонини чеклаш, бир неча касбда ишлашни тақиқлаш;

б) қисқартириш тўғрисидаги огоҳлантириш амал қилаётган даврда ходимнинг ўз хоҳиши билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишини томонлар келишувига биноан огоҳлантириш муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация тўлаш билан амалга ошириш. Бундай ҳолатда меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси ўзгармайди;

в) бўшатиб олинаётган ходимларнинг малакасини ўзгартириш ва бошқа касбга ўргатиш учун бандликка кўмаклашиш Маркази ҳамда “Ишга марҳамат” мономаркази билан шартнома тузиш ва қайта ўқитиш ва қайта тайёрлаш ишларини амалга ошириш;

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

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

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

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

в) 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимлар;

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

д) ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн саккиз ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбияляётган ёлғиз ота-она, шу жумладан бева аёллар, бева эркаклар, никоҳдан ажралганлар, муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинлари, ота-онанинг ўрнини босувчи шахслар;

е) ёлғиз, фарзанди йўқ аёллар.

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

а) ишдан бўшатиш нафақасининг миқдорига таъсир кўрсатадиган иш стажига ходимларнинг тармоқдаги ёки муайян касбга доир меҳнат фаолияти даврларини мувофиқ киритиш;

б) ушбу **Марказга** иш берувчининг таклифи билан ишга кирган ходимларнинг кўрсатилган стажига ходим илгари меҳнат қилган ташкилотда ишлаган вақтни ҳисобга олиш.

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

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

3.20. Касаба уюшмаси кўмитаси Марказ 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. Марказда ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик иш ҳафтасида ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

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

а) беш кунлик иш ҳафтасида - саккиз соатдан.

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

в) ноқулай меҳнат шароитларида банд бўлган ходимлар учун - Меҳнат кодексининг 478-моддасида белгиланган муддатдан.

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

а) ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

б) профилактик даволаниш зарурияти;

в) бетоб оила аъзосини парвариш қилиш зарурияти.

4.4. Тўлиқсиз иш вақти режимидаги меҳнат учун ҳақ ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда, лекин Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг 1-разряди ставкасидан кам бўлмаган миқдорда тўланади.

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

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 олинадиган давр якунлари бўйича тўғрилаб қўйиш шарти билан). Бунда ҳисобга олинадиган давр мобайнида иш соатларининг нормал миқдоридан кўп ишлаганлик учун иш вақтидан ташқари ишлар учун ўрнатилган баҳоларга биноан ортиқча ишлаган вақтга мутаносиб ҳақ тўланади ёки ходимнинг хоҳишига кўра дам олиш куни берилади.

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

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

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

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

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

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

4.10. Беш кунлик иш ҳафтаси қўлланилганда **Марказда** умумий дам олиш куни якшанба ҳисобланади. Иккинчи дам олиш куни деб шанба белгиланади.

4.11. Марказнинг кейинчалик нормал ишлаши олдиндан кутилмаган қайси ишларнинг шошилиш бажарилишига боғлиқ бўлса, ўша ишларни бажариш зарур бўлган тақдирда ходимларни дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этиш уларнинг ёзма розилиги билан амалга оширилади.

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

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

б) куну-тун узликсиз фаолият юритадиган марказларда, шунингдек график асосида иш ташкил этилган таркибий бўлинмаларда.

4.12. Ҳар йилги асосий меҳнат таътили (қонун ҳужжатларига биноан асосий узайтирилган таътилар ўрнатилган ходимлардан ташқари) барча ходимлар учун

камида 21 календарь кундан иборат этиб белгиланади⁶.

Ҳар йилги меҳнат таътили даврига тўғри келадиган ишланмайдиган байрам кунлари меҳнат таътилларининг давомийлигини белгилашда ҳисобга олинмайди.

Марказ ходимларининг 21 календарь кунлик асосий меҳнат таътилига қуйидагича йиллик қўшимча таътил муддатлари белгиланади:

- Марказнинг ходимларига у битта ташкилотда ёки тармоқда ишлаган ҳар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади. Бунда ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига бошқа иш берувчидаги ёхуд бошқа тармоқдаги иш стажини киритиш назарда тутилиши мумкин;

- Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боланинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) ҳар йили давомийлиги камида тўрт календарь кун бўлган ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади. Бунда ушбу ҳақ тўланадиган қўшимча таътил йиллик меҳнат таътилига қўшиб берилиши ёки иш берувчи билан келишиб белгиланадиган даврда ушбу таътилдан алоҳида (тўлиқ ёхуд қисмларга бўлиб), лекин фақат тегишли иш йили давомида фойдаланилиши мумкин. Ушбу таътилни кейинги иш йилига кўчиришга ёки уни пулли компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди;

Бундан ташқари, ходимларнинг умумий иш стажидан келиб чиқиб, 5 йил учун 2 қўшимча кун, 10 йил учун 4 кун, 15 йил учун 6 кун, 20 йил ва ундан ортиқ муддат учун 8 кунгача қўшиб берилади.

Бунда, ходимга ҳар йилги қўшимча меҳнат таътиллари олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига бошқа иш берувчидаги ёки бошқа тармоқдаги иш стажига ҳам киради. Унга кўра, ходимнинг (давлат муассаса ва ташкилотида) ишланган соҳаси ва тармоғидан қатъий назар умумий иш стажига бўйича ҳар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади.

4.13. Айрим тоифадаги ходимларга қуйидагича йиллик қўшимча таътиллари белгилаш:

Айрим тоифадаги ходимларга қуйидагича йиллик узайтирилган асосий таътил бериш:

- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига – камида 30 календарь кун қилиб белгилаш ва бунга иш жойлари аттестацияси бўйича ҳулосада белгиланган қўшимчаларни қўшган ҳолда амалга ошириш.

4.14. Меҳнат шароитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар ҳар йилги қўшимча таътиллари олиш ҳуқуқига эга.

⁶ Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ-788-сонли Қонунига мувофиқ давлат фуқаролик хизматчисига йигирма етти календарь кундан иборат энг кам йиллик асосий меҳнат таътили берилади.

Қўшимча таътил олиш ҳукуқини берадиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати, таътиллارнинг давомийлиги, уларни бериш тартиби ва шартлари **2-иловада** келтирилган.

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

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

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

в) ушбу Шартномага мувофиқ тақдим этилган ижтимоий таътиллار вақти.

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

а) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

в) турмуш ўртоғининг меҳнат таътили билан бир вақтда;

г) **Марказга Иш берувчининг** таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга.

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

а) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

в) ишлаётган пенсионерларга;

г) турмуш ўртоғининг меҳнат таътили билан бир вақтда;

д) **Марказга Иш берувчининг** таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга.

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

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

б) яқин қариндошлари вафот этган тақдирда;

в) ходимнинг ўзи ёки унинг фарзандларининг тўй маросимлари пайтида;

г) турар жойни таъмирлаш билан боғлиқ ҳолда;

д) янги турар жойга кўчиб ўтиш муносабати билан;

е) Ҳаж ёки Умра сафари муносабати билан.

4.19. Таътил учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасдан олдинги охириги иш кунидан

кечиктирмай амалга оширилади.

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

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

- а) яқин қариндоши вафот этганда – 3 кун;
- б) ходим ёки фарзандларининг тўй маросимини ўтказишда – 3 кун;
- в) табиий офатлар юз берганда – 3 кун;
- г) янги турар жойга кўчиб ўтишда – 3 кун;
- д) фарзанди 1-синфга борганда - 1 кун;
- е) фарзанд туғилиши муносабати билан унинг отасига – 1 кун;
- ж) коронавирус ва шунга ўхшаш ўткир юқумли касалликлар инфекциясига қарши эмланган куни – 1 кун;
- з) республикамининг тархий обидалари, ёдгорликлари, қадамжорларига зиёратга ва саёҳатларга юборилганда – бутун саёҳат даврида;
- и) ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ нафар бола ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бири (ота-онанинг ўрнини босувчи шахс) йилига бир маротаба – 4 кун.

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

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

- а) эпидемия (пандемия) билан боғлиқ карантин чекловлари амал қилаётган даврда;
- б) меҳнат таътили тугаган бўлсада чет эл ёки республика ҳудудидаги сафардан узрли сабабларга кўра қайтиш имкони бўлмаганда;
- в) авария ҳолатини бартараф этиш учун хонадонида таъмирлаш ишлари олиб борилиши муносабати билан;
- г) ходимга тегишли уй-жой ва бошқа мулклар табиий офат ёки ёнғин натижасида зарар кўрганда, оқибатларни тугатиш муддатига.

4.23. Ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлганида қисман сақланадиган иш ҳақининг миқдори унинг ўртача иш ҳақи миқдоридан кам бўлмаслиги керак. Ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига иш ҳақи қисман сақланадиган таътил вақти қўшилади.

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

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

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

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

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

4.25. Қонун ҳужжатларида ва мазкур жамоа шартномасида белгиланган қўшимча таътиллarga иш жойлари аттестацияси бўйича ҳулосада белгиланган қўшимча таътиллар, МКнинг 220- ва 401-моддалари асосида бериладиган қўшимча таътиллар ҳам қўшиб берилади.

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

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

5.2. Меҳнат ҳақининг миқдори ҳар бир ходим учун штатлар жадвали асосида белгиланади ва тўланиши кафолатланади.

5.3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2024 йил 30 сентябрдаги ПҚ-345-сонли “Ўзбекистон Республикаси миллий малака тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарорига биноан **Касаба уюшмаси кўмитаси** ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишни таъминлаб, уларнинг малака даражасини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи тўланиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатади.

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

5.5. Иш ҳақини тўлаш муддатлари:

- ойнинг биринчи ярми учун - жорий ойнинг 15-санасида;
- ойнинг иккинчи ярми учун - кейинги ойнинг 2-санасида.

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

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

5.6. Ходимнинг розилиги билан иш ҳақининг тўлиқ қисми унинг пластик карточкасига ўтказиб берилади.

5.7. Иш вақтидан ташқари иш учун камида икки ярим ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

Ходимнинг хоҳишига кўра иш вақтидан ташқари иш учун оширилган ҳақ тўлаш ўрнига иш вақтидан ташқари ишлаб берилган вақтнинг давомийлигига мувофиқ келадиган қўшимча дам олиш вақтини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Бундай ҳолда иш вақтидан ташқари иш учун бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади, дам олиш вақти учун эса ҳақ тўланмайди.⁷

5.8. Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларида иш графиги асосида ишлаганлик ёхуд иш берувчининг фармойишига асосан шу кунлари ишга жалб этилган барча ходимларига иш учун камида икки ярим ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

Дам олиш кунидаги ёки ишланмайдиган байрам кунидаги иш ходимнинг хоҳишига кўра бошқа дам олиш кунини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Дам олиш кунидаги ёки ишланмайдиган байрам кунидаги иш бошқа дам олиш кунини бериш билан компенсация қилинган тақдирда, бундай иш учун ҳақ тўлаш камида бир ҳисса миқдорида амалга оширилади, дам олиш куни учун эса ҳақ тўланмайди.⁸

5.9. Тунги вақтдаги иш учун камида икки барабар миқдорида ҳақ тўланади. Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш тариф ставкаларига (маошларга) киритилмайди.

5.10. Навбатчилик асосида иш ташкил этиладиган ходимларнинг навбатчилик вақтидаги соат 18.00 дан 22.00 гача бўлган даврдаги иш вақтини “кечки вақт” сифатида белгиланади ҳамда ходимга ушбу вақтда ҳақиқатда ишлаган ҳар бир соати учун тўланиши лозим бўлган иш ҳақининг 30 фоиз миқдорида қўшимча ҳақ тўланади.

Мазкур ҳаражатларни бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан амалга оширади.

5.11. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 280-, 281-, 286-моддаларининг тегишли қисмларида назарда тутилган кафолатли тўловлар, кафолатли қўшимча тўловлар, компенсация тўловларидан ташқари жамоа

⁷ 5.11-банд нормаси жамоа шартномасига иш вақтидан ташқари иш учун тўлов икки барабардан ортиқ миқдорда белгиланган тақдирда киритилади.

⁸ 5.12-банд нормаси жамоа шартномасига дам олиш кунидаги ёки ишланмайдиган байрам кунидаги иш учун тўлов икки барабардан ортиқ миқдорда белгиланган тақдирда киритилади.

келишувлари ва мазкур **Шартнома** билан белгиланган бошқа кафолатли тўловларни, кафолатли қўшимча тўловларни, компенсация тўловларини ҳам тўлаши шарт.

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

а) иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш чоғида бундай бекор туриб қолиш давом этган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланган, тариф ставкасини (маоши) тўлаши;

б) иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра ходим томонидан меҳнат нормалари, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари бажарилмаганда ходимнинг амалда ишлаб берган вақтига мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасини (маоши) сақлаб қолиши.

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

5.13. Ўзбекистон Республикаси бўйлаб хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсациялар миқдорини Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 2 августдаги “Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 424-сон қарори билан белгиланган миқдорлардан кам бўлмаган миқдорларда амалга оширилади.

5.14. 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.

5.15. Ходимларга узоқ муддатли иш стажига биноан устама ҳақ ўрнатилади.

5.16. МКнинг 280-281-290-моддаларида белгиланган тартибларга асосан қуйидаги харажатлар Марказ маблағлари ҳисобидан қопланади:

Агар иш берувчининг йўлланмаси бўйича ходимнинг касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкадан ўтиши бошқа жойга кўчишни талаб қилса, ходимга ўқиш жойига бориш ва қайтиб келиш, шунингдек уй-жойни ижарага олиш харажатлари;

Жамоа шартномасида ёки иш берувчи томонидан касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланган ички ҳужжатда касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкага юборилган ходимларга яшаш жойидан ташқарида яшаганлик учун компенсация (ҳар бир сутка учун белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 20 фоизи миқдорида) тўлови.

5.17. Ходимларни мукофотлаш Муассаса ходимларига мукофот тўловлари тўғрисидаги Низом асосида амалга оширилади. (**4-илова**).

5.18. Ходимларга бир неча касб ва лавозим асосида ишлаганлик, хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтирганлик, ишлар ҳажмини кўпайтирганлик учун қўшимча ҳақ тўлаш миқдори меҳнат шартномаси томонларининг келишуви бўйича белгиланади, лекин қўшиб берилаётган лавозимдаги маош (тариф ставкаси)нинг 50 % дан кўп 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).

5.19. 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 (**6-илова**).

5.20. Марказ ходимларини моддий рағбатлантириш Қонун доирасида амалга оширилади.

5.21. Вазирлик ва Республика Кенгашининг қўшма қарорига асосан ҳамкорликда, шунингдек барча бўғиндаги касаба уюшма қўмиталари томонидан ўтказиладиган кўрик-танловлар, маданий-маърифий ва спорт тадбирларида, туризм ва бошқа тадбирларда иштирок этган ходимларга, тадбирларда иштирок этган даврида иш жойида ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

5.22. Иш ҳақи тўлаш вақтбай, ҳақиқатда ишлаган иш вақтига мутаносиб тарзда амалга оширилади. Бунда иш берувчи ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши ва иш вақтидан ташқари ишнинг энг кўп муддати сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларда - бир кунда икки соатдан) ва йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслигини таъминлаши лозим.

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

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

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

6.2. Иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

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

пул мукофотлари билан;
ташақкур эълон қилиш билан;
қимматбаҳо совғалар билан;
саёҳатларга юбориш билан;

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган санаторийлар ва дам олиш уйларига йўлланмалар тақдим этиш йўли билан рағбатлантиришни махсус Жамғармаси ҳисобидан) ўз зиммасига олади.

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

6.4. Ходимлар ички меҳнат тартиби қоидаларига, ўрнатилган меҳнат режимида, меҳнат интизомига ва одоб-ахлоқ қоидаларига риоя қилишлари шарт.

VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

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

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

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

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

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

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

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

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

Ходимга тўланиши лозим бўлган пулли компенсациянинг миқдори Ўзбекистон Республикаси Марказий банки қайта молиялаш ставкасининг 15 фоизи миқдорида белгиланади.

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

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

7.7. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи **Ходимлар** томонидан ишлар рўйхати **8-иловада** келтирилган.

VIII. МЕҲНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ

Иш берувчининг мажбуриятлари:

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

8.2. Хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитларини таъминлайди. Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар қонунчилик ҳужжатларида, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларига оид техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатларда белгиланади.

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

8.4. 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.

8.5. Марказда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш, уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати ташкил этади ёки меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис лавозимини жорий қилиши мумкин.

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

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

8.7. 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.

8.8. Марказни куз - қиш мавсумида ишлашга тайёрлаш билан боғлиқ барча тадбирларни 1 октябргача бажарилишини таъминлайди.

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

8.10. Ҳар беш йилда камида бир марта зарарли, хавфли ва бошқа меҳнат шароитларида ишлаётган ходимларга имтиёзлар ва компенсациялар белгиладиган, имтиёзли шароитларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи бериладиган, ногиронлиги бўлган шахслар банд бўлган иш жойларини “Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида”ги низом (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 15.09.2014 йил 263-сонли қарори) асосида шаходат (аттестация)дан ўтказиш;

- Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2018 йил 16 мартда 2983-сон билан рўйхатдан ўтказилган низомга биноан Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнатида фойдаланувчи корхоналар, марказлар ва ташкилотларда ногиронлиги бўлган шахслар банд бўлган иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш ва уларнинг натижалари бўйича санитария-техник ҳолатини паспортлаштириштиради.

8.11. Бинолар, иншоотлар, асбоб-ускуналардан фойдаланишда, технологик жараёнларни амалга оширишда, шунингдек ишларни бажариш ва хизматлар кўрсатишда ходимларнинг хавфсизлигини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

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

Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодекси 323-моддасига, 330-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги Қонуннинг 33-моддасига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сон қарори билан тасдиқланган “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари”га асосан “Иш берувчи”нинг тегишли ҳисоб-китобларига асосан “Суғурталовчи” томонидан қонунчиликда белгиланган тартибларда қуйидаги бир марталик нафақа тўланади:

- ходимнинг соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар бўлган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан жабрланувчи томонидан касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотиш даражасига мувофиқ бўлган фоизлардаги ҳар ойлик тўлов, шунингдек ходимнинг **икки йиллик** иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўлови ҳамда ходимнинг соғлиғи шикастланишидан келиб чиққан қўшимча харажатларни (агар у даволаниш, протез қўйдириш ва тиббий ҳамда ижтимоий ёрдамнинг бошқа турларига муҳтож деб топилган бўлса, ушбу тадбирлар билан боғлиқ харажатлар, шунингдек жабрланувчининг қайта тайёргарлиги ва тиббий хулосага мувофиқ ишга жойлашиши учун харажатлар ва бошқа харажатлар) компенсация қилади.

- ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги оқибатида ходим вафот этган тақдирда, зарарнинг ўрни қопланиши ҳуқуқига эга бўлган шахсларга боқувчининг вафоти билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳар ойлик тўловларни, шунингдек вафот этган ходимнинг ўртача йиллик иш ҳақининг **етти бараваридан** кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўлашни ва дафн этиш билан боғлиқ сарф-харажатларини ҳам ўз зиммасига олади. 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.

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

8.14. 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.

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

8.16. Тегишли касаба уюшмаси органларининг, ходимлар томонидан сайланган бошқа вакилларнинг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг аниқланган қоидабузарликлари ҳақидаги кўрсатмалари ҳамда тақдимномаларини ўз вақтида кўриб чиқиши, аниқланган қоидабузарликларни бартараф этиш бўйича кўрилган чоралар ва уларнинг ижроси тўғрисида мазкур органлар ҳамда вакилларга хабар қилади.

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

8.18. Касаба уюшмаларининг меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасини таъминлаш борасидаги ҳуқуқлари.

Касаба уюшмалари меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси соҳасида ходимларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилишни амалга оширади.

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

- марказ раҳбаридан ва 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.

8.19. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорликда:

- Марказнинг 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”, “ҳодимларга соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратиш, ходимларнинг меҳнат муҳофазасига бўлган ҳуқуқларини ҳимоя қилишда энг яхши касаба уюшма ташкилоти”, “энг яхши меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил”, “меҳнат муҳофазаси бўйича ёш мутахассис”) ўтказди ва ғолибларни юқори касаба уюшма ташкилотларига тавсия этади;

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

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

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

IX. ХОДИМЛАРНИ КАСБГА ТАЙЁРЛАШ, ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ.

ИШНИ ТАЪЛИМ БИЛАН БИРГА ОЛИБ БОРУВЧИ ХОДИМЛАР УЧУН КАФОЛАТЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯЛАР

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

Ходимларни қайта тайёрлаш деганда ходимларни технологияларга ёки меҳнат жараёнига нисбатан талаблар ўзгариб бораётганлиги сабабли янги касбий билимлари,

малакалари ва кўникмаларни эгаллаш мақсадида ёки янги касбни эгаллаш учун ўқитиш тушунилади.

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

9.2. Ходимларни қайта тайёрлаш ва малака ошириш ишлари ходим ва Иш берувчи учун мажбурийдир.

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

Агар қайта тайёрлаш ёки малакасини ошириш ходимнинг доимий яшаш жойидан бошқа жойда амалга оширилса, иш берувчи бориш ва келиш йўл харажатларини, шунингдек яшаш харажатларини қоплаши ва ходим қайта тайёрлаш ёки малака ошириш курсларида бўлган ҳар бир кун учун базавий ҳисоблаш миқдорининг камида 20 фоизи миқдорида овқатланиш учун кунлик тўлов тўлаши шарт.

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

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

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

Меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув ёки мураббий билан тузилган меҳнат шартномаси, агар унга аввалбошданок мураббийлик қилиш тўғрисидаги тегишли шартлар киритилган бўлса, мураббийликни амалга ошириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос бўлади.

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

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

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

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

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

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

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

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

Давлат аттестациясидан ўтиш учун худди шундай миқдорда йўлқира ҳақи тўланади.

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

10.1. Уч ёшга тўлмаган боланинг ишлайдиган ота-онасидан бирига, васийсига ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган иш вақти давомийлиги белгиланади. Бундай ходимларга ойлик иш ҳақи қисқартирилмаган ҳолда тўлиқ миқдорларда амалга оширилади.

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

Икки ёшга тўлмаган бола отасининг ёки онасининг (васийсининг) хоҳишига кўра болани овқатлантириш учун танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун танаффусга қўшиб берилиши ёхуд иш кунининг (сменанинг) тегишинча қисқартирилган ҳолда

бошига ёки охирига кўчирилиши, шу жумладан жамланган ҳолда кўчирилиши мумкин.

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

10.3. Иш берувчининг мажбуриятлари:

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

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

XI. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.3. Иш берувчининг мажбуриятлари:

а) ёш мутахассисларни меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллари ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида қўшимча имтиёзлар бериш, уларни соғломлаштириш;

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

в) **Марказнинг** зарур йўналишлар бўйича истеъдодли ёш кадрларини чет эл олий махсус ўқув юртлирида ўқитиш, ўқув-контракт тўловларини иш ҳақи ҳисобидан қоплаш;

11.4. Касаба уюшмаси қўмитасининг мажбуриятлари:

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

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

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

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

д) **Марказда** 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;

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

ХII. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ БАЪЗИ ХУСУСИЯТЛАРИ

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

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

ХШ. ҚЎШИМЧА ИЖТИМОЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

13.1. 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.

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

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

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

13.2.3. 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;

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

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

13.4. Ходимнинг отаси ёки онаси, яқин қариндоши вафот этганда **Иш берувчи** унга моддий ёрдам кўрсатади.

13.5. Ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра вафот этганда **Марказ** маблағлари ҳисобидан унинг оиласига белгиланган тартибда моддий ёрдам кўрсатилади.

13.6. Ҳар йили куз мавсумида **Иш берувчи** марказнинг ходимларига қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини харид қилиш учун молиявий имкониятдан келиб чиқиб моддий ёрдам кўрсатиши мумкин.

13.7. Навбатдаги меҳнат таътилига кетаётган ходимга **Иш берувчи** томонидан

профилактик даволаниш учун молиявий имкониятдан келиб чиқиб, қўшимча ҳақ тўланади.

13.8. Марказда 10 ва ундан кўп йил ишлаган ходим ёшга доир (ёки ногиронлик сабабли) пенсияга чиқаётганда унга лавозим маоши (ўртача иш ҳақи)нинг 1 баравари миқдорида моддий ёрдам тўланади ва қимматбаҳо совға топширилади. (Бунда, ходимнинг пенсияга чиқиш вақти ёшга доир пенсия ёшига етганида ёки ундан кейин бўлишининг аҳамияти йўқ.)

13.9. Иш берувчининг молиявий имконияти мавжуд бўлганда 11 ноябрь “Касаба уюшмалари куни” байрами муносабати билан барча касаба уюшмаси аъзолари **Касаба уюшмаси қўмитасининг** тавсиясига кўра **Марказ** маблағлари ҳисобидан тақдирланади (рағбатлантирилади).

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

13.10.1. молиявий имконият мавжуд бўлганда ҳар йили ходимлар фарзандларига янги йил совғаларининг **Марказ** ҳисобидан топширилишини ташкил этиш;

13.10.2. ходимлар фарзандларининг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олишларини таъминлаш;

13.10.3. молиявий имконияти мавжуд бўлганда ходимларга болалар соғломлаштириш оромгоҳлари йўлланмалари нархини, 18 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимларга эса дам олиш уйлари, санаторийлар, профилакторий йўлланмалари нархини **Марказ** ҳисобидан тўлаб бериш⁹;

13.11. 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.

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

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

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

⁹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 18 ноябрдаги ПҚ-427- сонли Қарорига биноан давлат органлари ва ташкилотлари жамоа шартномаларига мувофиқ ўз ходимлари томонидан фарзандлари учун сотиб олинган оромгоҳлар йўлланмалари нархининг 50 фоизигача бўлган, аммо ҳар бир йўлланма учун базавий ҳисоблаш миқдорининг 1 бараваридан ошмаган қисми иш берувчиларнинг бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан ходимларга компенсация қилиб берилиши мумкин.

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 шартига ўтказилиши мумкин.

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

Масофавий ишга ўтказиш юзасидан ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришларда Меҳнат кодексининг 106-моддасида назарда тутилган шартлар билан бир қаторда қуйидагилар кўрсатилади:

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

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

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

Иш берувчи томонидан ходимга берилган жиҳозлар ва 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.

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

ходимларни иш фаолиятлари билан боғлиқ турли юқумли касалликларга чалинишлари мумкин бўлган ҳолатлар ҳақида огоҳлантирувчи маълумотлар билан таъминлайди;

Марказ ходимлари ўртасида коронавирус инфекцияси тарқалиши олдини олиш мақсадида **Иш берувчи** ходимларни иш жойларида антисептик ва зарур санитария-гигиеник воситалар, никоблар билан таъминлашни, касаллик учун тест таҳлилларини топширишни, юқумли касалликларга қарши вакцина билан эмлашни, шунингдек иш жойларини, ошхонани, ювиниш хонасини, хожатхонани, **Марказга** тегишли ётоқхоналарни, ишчиларни ташувчи транспорт воситаларини дезинфекция қилиш ишларини **Марказ** ҳисобидан амалга оширади.

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

13.14. 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 ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланади.

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

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

14.1. Иш берувчи:

14.1.1. Молиявий имкониятлардан келиб чиқган ҳолда 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 кўшимча ҳақ тўлаш ва бошқа мақсадлар учун **Касаба уюшмаси қўмитаси** ҳисоб рақамига ўтказиши мумкин. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 18-моддаси*).

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

14.2.1. “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;

14.2.2. 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;

14.2.3. ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида бадиий ҳаваскорликнинг янада ривожланишига ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш, уларнинг бўш вақтларини сермазмун ўтказиш, театр, концерт ва музейларга ташрифларини уюштириш;

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

14.2.5. 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.

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

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

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

в) рағбатлантириш сифатида **Марказ** маблағлари ҳисобидан ўз ходимларининг камида 10 фоизини оила аъзолари билан биргаликда ҳар йили дам олишга (ички туризмга) юборишни назарда тутадиган ходимларнинг жамоавий ва оилавий дам олишини ташкил қилиш;

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

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

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

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

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

14.4.3. соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган ходимга “Спорт тарғиботчиси” қўшимча вазифасини юклаш;

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

14.4.5. 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;

14.4.6. **Марказда** ойнаб 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;

14.4.7. ходимларни спорт тадбирларига кенг жалб этиш;

14.4.8. Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг “Жисмоний тарбия ва

спорт-соғломлаштириш бошқармаси” унитар корхонаси билан алоқаларни мустаҳкамлаш.

XV. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

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

15.2. Марказ ва унинг таркибий бўлинмаларида якка тартибдаги меҳнат низолари **Иш берувчи** ва **Касаба уюшмаси қўмитаси** томонидан тайинланган 6 нафар аъзодан тенглик асосида ташкил топган (ҳар тарафдан 3 нафардан) ва мазкур **Шартноманинг** амал қилиш муддатига тузиладиган Меҳнат низолари бўйича комиссия томонидан кўриб чиқилади.

15.3. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг фаолияти ва иш юритиш тартиби қонун ҳужжатлари ва Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат палатаси томонидан тасдиқланган (12.01.2015 й., 20-66 с, 15.01.2015 й., 01-СП), Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан келишилган тавсияларга асосан ишлаб чиқилган Низомга мувофиқ олиб борилади (**13-илова**).

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

XVI. ИЖТИМОЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

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

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

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

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

16.5. Иш берувчи:

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

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

16.7. 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 **Марказнинг** ижтимоий-иқтисодий ривожланиши билан боғлиқ масалалар юзасидан маълумотлар тақдим этиш;

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

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

16.8. Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

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

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

г) касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш;

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

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

ж) **Марказдаги** 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.

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

16.10. Халқаро меҳнат ташкилотининг «Корхоналарда меҳнаткашлар вакиллари»нинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»ги 135-сон 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.

16.11. 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.

16.12. 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 кодексида, Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунида ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг «Корхоналарда меҳнаткашлар вакиллари»нинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»ги 135-Конвенциясида назарда тутилган чекловларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

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

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

XVII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШINI НАЗОРАТ ҚИЛИШ

17.1. 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*).

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

17.3. Тарафлар йилда 1 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 яқунлари ҳисобот йилидан кейинги йилнинг 1 апрелидан кечиктирмай кўриб чиқилади.

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

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

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

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

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

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

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

17.11. Шартнома имзоланган кунидан бир ойдан кечиктирилмаган муддатда брошюра кўринишида марказнинг ҳар бўлими учун 2 нусхадан чиқарилади. **Шартноманинг** бир нусхаси ходимлар учун кўринарли жойга осиб қўйилади, шунингдек ходимлар **Шартнома** матни ва иловалари билан **Марказнинг** ходимлар бўлимида, меҳнат муҳофазаси, иш ҳақи ва юридик бўлимларида ҳамда **Касаба уюшмаси қўмитасида** танишишлари мумкин.

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

17.13. Шартноманинг иловалари унинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

XVIII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

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

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

Жамоа шартномасига 1-илова

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

Б И Т И М И
(20 ____ йил учун)

Т/р.	Тадбирлар мазмуни	Бажариладиган иш нархи (минг сўм)	Тадбирнинг бажарилиш муддати (хар йили)	Тадбирининг бажарилишига маъсул шахс
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1.				
2.				
3.				

Жамоа шартномасига 2-илова

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

№	Лавозимлар категорияси	Ҳар йилги асосий таътилнинг давомийлиги	Ҳар йилги қўшимча таътилнинг давомийлиги	Меҳнат шaroитлари и ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар иш вақтининг давомийлиги	Меҳнат шaroитлари ноқулай ва ўзига хос ишларда, оғир ва ноқулай табиий-иқлим шaroитлари да банд бўлган ходимларга бериладиган ҳар йилги қўшимча таътилларнинг давомийлиги	Ҳар йилги таътилнинг умумий давомийлиги
1.		27	10	8	-	37
2.		27	10	8	-	37
3.		27	10	8	-	37

4.		27	10	8	-	37
5.		27	10	8	-	37
6.		27	10	8	-	37
7.		27	10	8	-	37
8.		27	10	8	-	37
9.		27	10	8	-	37
10.		27	10	8	-	37
11.		27	10	8	-	37
12.		27	10	8	-	37
13.		27	10	8	-	37
14.		27	10	8	-	37
15.		27	10	8	-	37
16.		27	10	8	-	37
17.		27	10	8	-	37
18.		27	10	8	-	37
19.		27	10	8	-	37
20.		27	10	8	-	37
21.		27	10	8	-	37
22.		27	10	8	-	37
23.		27	10	8	-	37
24.		27	10	8	-	37
25.		27	10	8	-	37
26.		27	10	8	-	37
27.		27	10	8	-	37
28.		27	10	8	-	37
29.		27	10	8	-	37

30.		27	10	8	-	37
31.		27	10	8	-	37
32.		27	10	8	-	37
33.		27	10	8	-	37
34.		27	10	8	-	37
35.		27	10	8	-	37
36.		27	10	8	-	37

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

1. _____ - Бош иқтисодчи
2. _____ - Соғлиқни сақлаш бош бошқармасининг Бош _____ ҳисобчиси
3. _____ - ҳисобчи
4. _____ бош мутахассиси
5. _____ Хўжалик мудири

МУНДАРИЖА

Т/р.	БЎЛИМЛАР
I.	УМУМИЙ ҚОИДАЛАР
II.	ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ
III.	МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ
IV.	ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ
V.	МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ. МЕҲНАТНИ НОРМАЛАШТИРИШ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ
VI.	МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ
VII.	МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ
VIII.	МЕҲНАТ ҲАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ
IX.	ХОДИМЛАРНИ КАСБГА ТАЙЁРЛАШ, ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ. ИШНИ ТАЪЛИМ БИЛАН БИРГА ОЛИБ БОРУВЧИ ХОДИМЛАР УЧУН КАФОЛАТЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯЛАР
X.	АЁЛЛАРНИНГ ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРНИНГ МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ ҲАМДА УЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР
XI.	ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР
XII.	АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ
XIII.	ҚЎШИМЧА ИЖТИМОЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР
XIV.	МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТ-СОҒЛОМЛАШТИРИШ ИШЛАРИ
XV.	МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ
XVI.	ИЖТИМОЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ
XVII.	ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШИНИ НАЗОРАТ ҚИЛИШ
XVIII.	ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК
	ЖАМОА ШАРТНОМАСИГА ИЛОВАЛАРНИНГ ТАВСИЯВИЙ РЎЙҲАТИ

Жамоа шартномасининг макети амалдаги жамоа шартномалари таҳлилини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилган ва меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг 2023 йил 31 январгача бўлган ўзгаришларига мувофиқлаштирилган.

Макет матни тавсиявий тусга эга.

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