

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши  
(конференцияси)да маъқулланган  
20\_\_ йил «\_\_»\_\_\_\_\_  
Баён № \_\_\_\_\_

---

(ташқилот ёки унинг алоҳида бўлинмасининг номланиши)

\_\_\_\_\_ йил(лар) учун

## ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

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

**Иш берувчи**

**Қасаба уюшмаси қўмитаси раиси**

---

(Ф.И.О.)

---

(Ф.И.О.)

20\_\_ йил «\_\_»\_\_\_\_\_

20\_\_ йил «\_\_»\_\_\_\_\_

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

**Иш берувчи вакиллари**

**Ходимлар вакиллари**

- 1.
- 2.
- 3.

- 1.
- 2.
- 3.

# I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

**1.1.** Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда «Шартнома») \_\_\_\_\_ да

(муассаса ёки унинг алоҳида бўлинмасининг номланиши) <sup>1</sup>

якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланади<sup>2</sup>.

Қуйидагилар мазкур **Шартноманинг** тарафлари деб ҳисобланади:

**иш берувчи** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ТИМСОЛИДА  
(муассаса раҳбари ёки муассасанинг алоҳида бўлинмаси раҳбари ёхуд жисмоний шахс кўрсатилади)<sup>3</sup>

**ҳодимлар** \_\_\_\_\_

(касаба уюшмаси қўмитаси (касаба уюшмаси ташкилотчиси ёки

\_\_\_\_\_ ТИМСОЛИДА  
касаба уюшмаси гуруҳи ташкилотчиси) кўрсатилади)<sup>4</sup>

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

**1.3.** Мазкур **Шартнома Иш берувчига** ва **Муассасанинг** 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 **Муассасада** меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлигининг бошқа хил шикастланиши туфайли зарар етган собиқ ходимларга;
- меҳнатда майиб бўлиш, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига шикаст етиши сабабли вафот этган ходим қарамоғида бўлган ва зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга;
- касаба уюшмаси аъзоларига (касаба уюшмаси бюджети ҳисобидан бериладиган қўшимча имтиёзлар қисмида).

<sup>1</sup> Кейинги ўринларда «Муассаса» деб номланади.

<sup>2</sup> ЎРМЖнинг 19-моддаси.

<sup>3</sup> Кейинги ўринларда «Иш берувчи» деб номланади.

<sup>4</sup> Кейинги ўринларда «Касаба уюшмаси қўмитаси» деб номланади.

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

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

**1.6. Иш берувчи** барча ходимларни, шу жумладан, ишга янги қабул қилинган ходимларни жамоа шартномаси, бошқа локал ҳужжатлар билан 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.** “Янги Ўзбекистонни 2022-2026 йилларда ривожлантириш стратегияси”га мувофиқ ишлаб чиқариш харажатларини камайтириш, маҳсулот таннархини пасайтириш ҳамда **Муассаса** шаънига путур етказиш қалтисликларини олдини олиш буйича чора-тадбирлар амалга оширилишига ҳар томонлама қўмаклашиш мажбуриятини олган ҳолда тарафлар:

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

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

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

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

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

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

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

д) **Муассасанинг** ўзида, зарур ҳолларда эса таълим муассасаларида ходимлар

учун касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака ошириш ишларини олиб бориш (Касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака оширишнинг шакллари ҳамда бундай ўқувларни ташкил этиш шартлари, тартиби ССВ томонидан белгиланган тартибда амалга оширилади;

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

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

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

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

л) **Муассасани** ва идорага қарашли турар жойни ҳамда бошқа ижтимоий объектларни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

м) рационализаторликни ривожлантириш;

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

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

#### **2.4. Касаба уюшмаси қўмитаси:**

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

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

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

г) меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларини такомиллаштириш, **Муассасани** бошқариш, ходимлар манфаатидан келиб чиққан ва **Муассасанинг** молиявий имкониятларини эътиборга олган ҳолда жамоа шартномасига қўшимча имтиёзлар (кафолатлар) киритиш, ходимларнинг меҳнат шартномасидаги вазифаларни тўлиқ ва сифатли бажаришларига кўмаклашувчи ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг жорий ва истиқболли режа ҳамда дастурларини қабул қилиш каби

масалалар юзасидан жамоа музокараларини олиб бориш бўйича таклифларни **Иш берувчига** киритиб бориш;

д) ходимларнинг рационализаторлик ва ихтирочилик ишларида иштирок этишларига кўмаклашиш;

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

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

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

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

к) **Муассасада** Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 30 июлдаги “Одам савдосига ва мажбурий меҳнатга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5775-сон Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 349-сонли қарорига тўлиқ риоя этилишига кўмаклашиш;

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

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

## **2.5. Ходимлар:**

а) ўз меҳнат вазифаларини ҳалол ва оғишмай бажариш, меҳнат интизомига, 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 яқка 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 **Муассаса** уставида (низомида) белгиланган ҳолларда ва тартибда яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар меҳнат шартномасига асосан қуйидагилар натижасида юзага келади:

лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш;

ваколатли давлат органлари томонидан ишга юбориш;

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятига бўлган ҳуқуққа доир тасдиқнома бериш;

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

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

шахсий меҳнатдан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ва фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома асосида юзага келган муносабатларни суд томонидан яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш<sup>5</sup>.

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

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

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

**3.4.2.** оиласида ягона боқувчи бўлган шахсларга;

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

**3.4.4.** \_\_\_\_\_.

**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.

**3.8.** Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш **Муассасада** 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;

<sup>5</sup> ЎРМЖнинг 26-моддаси

**3.8.2.** ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

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

**3.8.4.** \_\_\_\_\_.

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

Бундай ўтказишнинг муддати тарафларнинг келишувига биноан белгиланади.

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

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

**3.9.1.** ишлаб чиқариш ҳажмининг кутилмаган даражада ошиши;

**3.9.2.** бошқа ташкилот билан аутсорсинг шартномасини қайта тузиш даврида;

**3.9.3.** давлат эҳтиёжи учун шошилиш буюртмалар бўлганида;

**3.9.4.** \_\_\_\_\_.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни бошқа ишга ўтказиш даврлари 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.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ушбу масаладаги ёзма тақдимномаси Касаба уюшма қўмитасида Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши Ижроия қўмитасининг 2023 йил 14 июлдаги 10-9 сонли қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси органларида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги тақдимномасини кўриб чиқиш Тартиби” ҳақидаги қарори (янги таҳрири) асосида кўриб чиқилади.

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

**3.11.** Коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган, 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар,

хомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.

**3.12.** Ходим мажбурий тиббий кўриқдан 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 ўтказидади.

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

**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, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича бажариладиган ишларни жамоанинг ўзига бериш;

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 қидириши 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 чиқиладиганда 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, эркеклар 58 ёш);
- б) фарзанди олий ўқув юртида тўлов-контракт асосида таҳсил олаётган ходимлар;
- в) 18 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимлар;
- г) **Муассасага Иш берувчининг** таклифига биноан ишга жойлашган шахслар;
- д) муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинлари;
- ж) яқка ёлғиз, фарзанди йўқ аёллар;
- з) янги қурилган уйлар учун ипотека кредитини тўлаётган 30 ёшгача бўлган ходимлар;

МКнинг 98-моддасига асосан ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш деб қуйидаги ҳоллар тан олинади:

- а) ходимларининг сони йигирма нафар ва ундан ортиқ бўлган ҳар қандай ташкилий-ҳуқуқий шаклдаги ташкилотни (унинг алоҳида бўлинмасини) тугатиш;
- б) ходимлар сонининг (штатининг) қуйидаги миқдорда:
  - ўттиз календарь кун ичида эллик нафар ва ундан ортиқ ходимнинг;
  - олтмиш календарь кун ичида икки юз нафар ва ундан ортиқ ходимнинг;
  - тўқсон календарь кун ичида беш юз нафар ва ундан ортиқ ходимнинг қисқариши.

Иш берувчи ходимларни келгусида оммавий равишда ишдан бўшатиш тўғрисидаги хабарни ҳудудий тармоқ кенгашига ёки тўғридан-тўғри тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгашига етказиши шарт.

**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 **Муассасага** иш берувчининг таклифи билан ишга кирган ходимларнинг кўрсатилган стажига ходим илгари меҳнат қилган ташкилотда ишлаган вақтни ҳисобга олиш;

г) \_\_\_\_\_.

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

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

**3.20. Касаба уюшмаси қўмитаси Муассаса** 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. Муассасада** ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Бунда:

а) тиббиёт ходимлари учун 36 соат;

б) нормал меҳнат шароитида ишлаётган (Иш берувчи, бухгалтерия, маъмурий ва техник) ходимлар учун 40 соат;

в) 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимлар учун 36 соат;

г) I ва II гуруҳ ногиронлари бўлган ходимлар учун 36 соат;

д) уч ёшга тўлмаган болалари бор аёллар учун 35 соат;

е) ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги (кейинги ўринларда ССВ) томонидан тасдиқланган услубиёти асосида - 36 соатдан ортиқ бўлмаган муддат. (Ўриндошлик асосида ишловчи тиббий ходимлар бундан мустасно);

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

а) нормал иш вақти белгиланган ходимлар учун:

олти кунлик иш ҳафтасида - етти соатдан;

беш кунлик иш ҳафтасида - саккиз соатдан;

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

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

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

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

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

а) ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

б) профилактик даволаниш зарурияти;

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

г) рўза тутиш зарурияти;

д) бетоб оила аъзосини парвариш қилиш зарурияти;

е) \_\_\_\_\_.

**4.5.** 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.

**4.6. 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).

**4.7.** \_\_\_\_\_ ларида

(таркибий бўлинмаларнинг номи)

иш вақти (смена) муддати суткасига \_\_\_\_\_ соат миқдорида белгилаб қўйилади ва иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинади. Бунда иш вақтининг \_\_\_\_\_ балансига риоя этилади.

(ойлик, чораклик, ярим йиллик ёки йиллик)

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

**4.8.** 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.

**4.9.** Йилнинг совуқ фаслларида очик жойларда ёки иситилмайдиган ёпиқ хоналарда меҳнат қилувчилар учун **Иш берувчи** томонидан СанҚваМ 0324-16 талаблари ҳамда **Муассасанинг** ички меҳнат тартиби қоидаларига асосан махсус танаффуслардан фойдаланиш имконияти берилади. Бунинг учун иш бажариладиган жойда махсус иситиладиган хона ажратилади. Ушбу танаффуслар ҳақ тўланадиган иш вақтига киритилади.

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

Бундай махсус танаффуслар бериладиган касблар, лавозимлар ва ишлар рўйхати 9-иловада келтирилган.

Мазкур норма йилнинг иссиқ фаслида очик жойларда ёки ёпиқ совутилмайдиган хоналарда меҳнат қилувчи ходимларга ҳам (ташки ҳаво ҳарорати 36,0 С даражадан юқори бўлганда) (0141-03- сон СанҚваМ) қўлланилади.

Агарда ходим очик майдонда фаолиятини амалга ошираётган бўлса, иш берувчи томонидан мавсумга мос бўлган ҳимоя воситалари ажратилиши, иш режимини

ўзгартирилиши (дам олиш вақтларини узайтириш ёки ишлаш соатларини ўзгартириш, иш вақтнинг қисқартирилиши), шунингдек ходимларни бепул тоза ичимлик (минерал) сув билан таъминланиши лозим.

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

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

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

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

**4.10.4.** юқори касаба уюшмаси органига ҳисобот топшириш, йўлланмалар олиш;

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

**4.10.6.** \_\_\_\_\_.

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

а) чанқоқни қондириш учун;

г) табиий эҳтиёжларни қондириш учун;

д) дори воситаларини қабул қилиш учун;

з) \_\_\_\_\_;

**4.12.** Беш кунлик ва олти кунлик иш ҳафтаси қўлланилганда **Муассасада** умумий дам олиш куни якшанба ҳисобланади. Беш кунлик иш ҳафтасида иккинчи дам олиш куни деб шанба белгиланади.

**4.13. Муассасанинг** кейинчалик нормал ишлаши олдиндан кутилмаган қайси ишларнинг шошилинич 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 шошилинич бажарилишига боғлиқ бўлса, ўша ишларнинг рўйхати қўйидагиларни ўз ичига олган:

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

б) куну-гун узликсиз фаолият юритадиган муассасаларда, шунингдек график асосида иш ташкил этилган таркибий бўлинмаларда;

в) \_\_\_\_\_;

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

**4.15.** Ҳар йилги асосий (узайтирилган) меҳнат таътили (қонун ҳужжатларига биноан асосий узайтирилган таътиллار ўрнатилган ходимлардан ташқари) барча ходимлар учун камида 21\_календарь кундан иборат этиб белгиланади<sup>6</sup>.

**4.16.** Муассаса ходимларининг 21 календарь кунлик асосий меҳнат таътилига қуйидагича йиллик қўшимча таътил муддатлари белгиланади:

- тиббиёт ва фармацевтика ходимларига - камида 9 календарь кун;
- мутахассислар (ҳисобчи, иқтисодчи, хўжалик ишлар мудирлари, муҳандис, юрист маслаҳатчи, кадрлар бўлими ходимлари ва бошқалар)га - камида 9 календарь кун;
- ишчи касбларда ишловчи ходимлар (хайдовчи, электромонтёр, дурадгор, чилангар-сантехник, қоровул, боғбон, фаррош, ховли супурувчи ва бошқалар)га - камида 6 календарь кун.

**4.17.** Айрим тоифадаги ходимларга қуйидагича йиллик қўшимча таътиллари белгиланган:

Даволаш-профилактика муассасаларининг:

а) Логопед, сурдопедагог ва ўқитувчиларига, педагог ходимларига (тарбиячи методистлар), мусиқа раҳбарлари (сил касалликлари, юқумли касалликлар муассасалари (бўлимлари), эшитиш ва нутқдаги нуқсонли бор болалар, марказий асаб тизими шикастланган ва ақли заиф болалар муассасаларидаги), шунингдек мактаб ёшидаги шундай муассасалар педагогика (ўқув) ишлари мудирларига - камида 35 календарь кун, мактабгача ёшдаги шундай муассасалар педагогика (ўқув) ишлари мудирларига ҳамда вилоят ва республика шифохоналарининг ташкилий-методик бўлимлари методистларига - камида 21 календарь кун.

**4.18.** Айрим тоифадаги ходимларга қуйидагича йиллик узайтирилган асосий таътил бериш:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;
- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига – камида 30 календарь кун қилиб белгиланган ва бунга бунга 4.16 банди биринчи хат бошида белгиланган қўшимча 9 календарь кунни ҳамда иш жойлари аттестацияси бўйича ҳулосада белгиланган қўшимчаларни қўшган ҳолда амалга ошириш.

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

---

<sup>6</sup> 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 берилди.

Қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати, таътиллarning давомийлиги, уларни бериш тартиби ва шартлари **6-иловада** келтирилган.

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

Бунда, ушбу банднинг биринчи қисмида назарда тутилган йиллик қўшимча меҳнат таътиллари ҳуқуқини берувчи бир ташкилот ёки тармоқдаги иш стажига бошқа иш берувчида ёки бошқа тармоқдаги иш стажи киради.

**4.21.** Раҳбар ва мутахассис кадрларга **11-иловада** келтирилган лавозимлар рўйхатига биноан ҳар йилги қўшимча меҳнат таътиллари берилади.

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

а) иш йили давомида икки ҳафтадан уч 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;

г) иш йили давомида 15 иш кунгача давом этган иш ҳақи қисман сақланадиган таътил вақти;

**4.23.** 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) **Муассасага Иш берувчининг** таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга;

д) \_\_\_\_\_;

е) \_\_\_\_\_.

**4.24.** 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) **Муассасага Иш берувчининг** таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга;

е) тижорат банкларидан ипотека кредитини олган ёш оилалар вакилларига;

ж) \_\_\_\_\_.

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

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

б) яқин қариндошлари вафот этган тақдирда;

в) ходимнинг ўзи ёки унинг фарзандларининг тўй маросимлари пайтида;

г) турар жойни таъмирлаш билан боғлиқ ҳолда;

д) янги турар жойга кўчиб ўтиш муносабати билан;

ж) \_\_\_\_\_;

**4.26.** Таътил учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасдан олдинги охириги иш кунидан кечиктирмай амалга оширилади. Бунда таътилнинг барча кунлари учун, шу жумладан яқшанба кунлар учун ҳам ўртача иш ҳақи тўланиши таъминланади.

**4.27.** 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.

**4.28. Иш берувчи** қуйидаги ҳолларда ходимнинг иш ҳақи сақланиб қолинадиган ижтимоий таътиллар 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 инфекциясидан эмланган куни – 1 кун;

з) республикамизнинг тархий обидалари, ёдгорликлари, қадамжорларига зиёратга ва саёҳатларга юборилганда – бутун саёҳат даврида;

и) \_\_\_\_\_.

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

**4.29.** Ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил берилиши мумкин, бундай таътилнинг календарь йил давомидаги энг кўп давомийлиги ҳар қандай ҳолатда ҳам 15 иш кунидан ошмаслиги шарт

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

Ходимга берилган иш ҳақи қисман сақланадиган таътил муддати унга ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажи муддатига қўшиб ҳисобланади.

**4.30.** 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 хонадонда таъмирлаш ишлари олиб борилиши муносабати билан;

г) ходимга тегишли уй-жой ва бошқа мулклар табиий офат ёки ёнғин натижасида зарар кўрганда, оқибатларни тугатиш муддатига;

д) \_\_\_\_\_.

**4.31.** 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.

**4.32.** 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 ошириляётган, фавқулодда ҳолат жорий этилган даврда ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаётига ёхуд нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда ходимнинг ёзма аризасига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътилнинг узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпайтирилиши, бироқ кўпи билан олти ойгача кўпайтирилиши мумкин.

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



е) \_\_\_\_\_ ;  
ж) \_\_\_\_\_ .

**4.33.** Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 11.03.1997 й. 133-сонли қарорининг 4-8 иловаларида ҳамда 2005 йил 21 декабрдаги 276-сонли қарори билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси давлат муассасалари тиббиёт ва фармацевтика ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тартиби ва шартлари тўғрисидаги Низомнинг 2-иловасида келтирилган “Соғлиқ учун хавфли ва меҳнат шароитлари ўта хавфли бўлганлиги муносабати билан уларда ишлаш ходимлар тариф ставкаларига қўшимча тўлов белгилаш ҳуқуқини берадиган муассасалар ва уларнинг бўлинмалари, шунингдек лавозимлар рўйхати”да келтирилган касб ва лавозимда ишловчиларга меҳнат таътиллари муддати МКда белгиланган **21 календарь кунидан иборат йиллик асосий таътил муддатига**, қўшимча таътил муддатини камида **12 календарь куни** қилиб белгилаш ва бунга иш жойлари аттестацияси бўйича ҳулосада белгиланган қўшимчаларни қўшган ҳолда амалга ошириш.

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

**5.1.** МКнинг 15-боби талабларига риоя қилинишини, нормал иш шароитларида оддий ишларни бажариш чоғида иш вақтининг нормасини тўлиқ ишлаб берган ходимнинг малака талаб этмайдиган меҳнати учун қонунчиликда кафолатланган, Ягона тариф сеткасининг биринчи разрядига мувофиқ бўлган ойлик иш ҳақи миқдори меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланишини таъминлаш.

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

**5.3.** Меҳнат ҳақининг миқдори ҳар бир ходим учун штатлар жадвали асосида белгиланади ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 21 декабрдаги «Тиббиёт ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлашни такомиллаштириш» тўғрисидаги 276-сонли қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси давлат муассасалари тиббиёт ва фармацевтика ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тартиби ва шартлари тўғрисида” ги Низомга асосан қасаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда ишлаб чиқиладиган муассасанинг Низоми бўйича ҳисоблаб чиқилади ва тўланиши кафолатланади.

**5.4.** Муассасада меҳнат қилаётган нотиббий ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2022 йил 16 июлдаги “Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш Вазирлиги тизимидаги барча турдаги бюджет муассасаларининг бошқа (бошқарув, техник ва хизмат кўрсатувчи) ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш тариф разрядларини тасдиқлаш тўғрисида”ги 4-сонли буйруғига мувофиқ амалга оширилади.

Агар айрим меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда ходимларнинг лавозимлари бўйича меҳнатга ҳақ тўлашнинг мазкур разрядларидан юқори белгиланган бўлса меҳнатга ҳақ тўлашда юқори разрядлари ва тартиблари бўйича тўланади.

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

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

**5.7.** Иш ҳақини тўлаш муддатлари:

- ойнинг биринчи ярми учун - жорий ойнинг ўн бешинчи санасигача;
- ойнинг иккинчи ярми учун - кейинги ойнинг ўнинчи санасигача.

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

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

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

Ходимнинг розилиги билан иш ҳақининг бир қисми унинг пластик карточкасига ўтказиб берилади, бундай ўтказма миқдори тўланадиган сумманинг 50 фоизидан ошмайди.

**5.9.** 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.<sup>7</sup>

**5.10.** Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларида иш графиги асосида ишлаганлик ёхуд иш берувчининг фармойишига асосан шу кунлари ишга жалб этилган муассасаларнинг 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

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

тўланмайди.<sup>8</sup>

**5.11.** Тунги вақтдаги иш учун камида **икки баравар** миқдорида ҳақ тўланади. Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш тариф ставкаларига (маошларга) киритилмайди.

**5.12.** Смена ёки навбатчилик асосида иш ташкил этиладиган соғлиқни сақлаш муассасаларида 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 молиялаштириладиган муассасаларда бюджет маблағлари ҳамда бюджетдан молиялаштирилмайдиган муассасаларда бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан амалга оширади.

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

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

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

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

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

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

**5.16.** 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

<sup>8</sup> 5.12-банд нормаси жамоа шартномасига дам олиш кундаги ёки ишланмайдиган байрам кундаги иш учун тўлов икки баравардан ортиқ миқдорда белгиланган тақдирда киритилади.

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.

**5.17.** 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 белгилаш.

**5.18.** 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.

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

**5.19.** Кўчиб юриш хусусиятига эга иш учун устама куйидаги миқдорларда белгиланади:

олис объектларда бўлиш кунларида - ҳар бир тўлиқ ишланган иш куни (смена) учун ходим кунлик ставкасининг камида ўттиз фоизигача ;

объект жойлашган ерга бориш ва орқага қайтиш кунларида -ходимнинг кунлик тариф ставкасининг камида 1 баравари миқдорида.

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

**5.21.** Ходимларга ушбу Муассаса (тармоқ)даги узоқ муддатли иш стажига биноан **13-иловага** мувофиқ устама ҳақ ўрнатилади.

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

**5.23.** Иш берувчи билан олдиндан келишув бўйича бошқа жойга ишга кўчиб ўтган ходимларга, шунингдек тақсимот бўйича яшаш жойларидан ташқарида иш жойи берилган таълим ташкилотларининг битирувчиларига куйидагилар

компенсация қилинади:

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

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

йўлда бўлишнинг ҳар бир кунига хизмат сафарлари учун назарда тутилган миқдорда суткалик тўловлар;

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

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

**5.24.** МКнинг 280-281-290-моддаларида белгиланган тартибларга асосан қуйидаги харажатлар муассасанинг бюджет ва бюджетдан ташқари 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 касба уюшма кўмитаси 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.

**5.25.** Ходимларни мукофотлаш Муассаса ходимларига мукофот тўловлари тўғрисидаги Низом асосида амалга оширилади. **(14-илова).**

**5.26.** 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 кам бўлмаслиги керак. (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли Қарори билан тасдиқланган “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низом” қоидалари бажарилади).

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

**5.28.** Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сон қарори билан тасдиқланган “Туман коэффицентлари, шунингдек, йиллик қўшимча таътилнинг энг кам муддати қўлланиладиган табиий-иқлим шароитлари оғир ва ноқулай бўлган жойлар Рўйхати”да кўрсатилмаган табиий-иқлим шароитлари ноқулай бўлган айрим жойларда ишловчи ходимлар иш ҳақиға ўз маблағлари доирасида харажатлар, солиқ солинадиган базаға киритилган ҳолда, устамалар (фақат нобюджет ташкилотларда) ўрнатилади.

**5.29. Муассасада** амалиёт ўтувчи олий ўқув юртлари талабаларининг ва профессионал таълим муассасалари ўқувчиларининг меҳнатига ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 11 февралдаги 40-сонли Қарори билан тасдиқланган “Касб-ҳунар коллежлари ўқувчиларининг корхона, ташкилот, муассасаларда ишлаб чиқариш амалиётини ўташ тартиби тўғрисидаги Низом”га биноан амалға оширилади.

**5.30.** Илмий даражаси ва илмий унвони бўлган ходимлар лавозим маошиға ҳар ойда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 9 декабрдаги 699-сон қарори билан белгиланган миқдорларда устамалар тўланади.

**5.31.** Халқаро меҳнат ташкилотининг “Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларға тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенциясига биноан эркаклар ва аёллар томонидан турли шароитларда, турли кўникма ва малака билан, турли кўринишдаги, жавобгарлиги бир-бириға боғлиқ бўлмаган, лекин бир хил қийматға эға бўлган ишлар тенг миқдорда рағбатлантирилади (**19-илова**).

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

**5.33.** Тиббиёт муассасалари ходимлари моддий рағбатлантириш “Тиббиёт муассасаларини моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси тўғрисидаги” Низомда (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 16.01.2023 йилда 3416-сон билан рўйхатдан ўтказилган) белгиланган тартибларда Жамғармага ушбу мақсадлар учун очилган шахсий ғазна ҳисобварақларидаги мавжуд маблағлар қолдиғи доирасида амалға оширилади.

Бунда тиббиёт муассасаси ходимларига моддий рағбатлантиришнинг қуйидаги турлари қўлланилади:

тиббиёт муассасасининг юқори малакали, алоҳида натижаға эришган, ҳалол ва виждонан ишлаётган тиббиёт ҳамда фармацевтика ходимларига ойлик лавозим маошининг 100 фоизигача ҳамда бошқа ходимларға 75 фоизигача ойлик устамалар;

янги иш бошлаган салоҳиятли ёш шифокорларға 1 миллион сўмгача махсус ойлик устамалар;

оилавий шифокор пунктлари, оилавий поликлиникалар ва кўп тармоқли марказий поликлиникаларда кундузги стационар иш вақтини соат 20:00 гача узайтириш ҳисобига иккинчи сменада ишловчи шифокор ҳамда ҳамшираларға лавозим маошининг 30 фоизигача ойлик қўшимча устамалар;

тиббиёт муассасалари барча ходимларига касбий ва бошқа байрамлар муносабати билан бериладиган мукофот пуллари, шунингдек моддий ёрдам пуллари.

**5.34.** 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.

**5.35.** Иш ҳақи тўлаш вақтбай, ҳақиқатда ишлаган иш вақтига муносиб 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, **Муассаса** Низоми ҳамда Ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан таъминланишини ва назорат қилинишини тарафлар ўз зиммасига оладилар.

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

### **6.2. Иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси:**

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

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

пул мукофотлари билан;

ташаккур эълон қилиш билан;

қимматбаҳо совғалар билан;

саёҳатларга юбориш билан;

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ҳамда чет элда жойлашган санаторийлар ва дам олиш уйларига, йўлланмалар тақдим этиш йўли билан рағбатлантиришни (Тиббиёт муассасаларини моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш 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 кўмаклашиб боради.

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

## **VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ**

**7.1.** Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги меҳнат шартномаси тарафининг бошқа тарафга етказилган зиённинг ўрнини қонунчиликда

белгиланган тартибда қоплаш мажбуриятини ифодалайдиган юридик жавобгарликдир.

Бунда **Иш берувчининг** ходим олдидаги шартномавий жавобгарлиги Меҳнат 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 хилоф равишда тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиниш;

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

в) \_\_\_\_\_;

г) \_\_\_\_\_.

**7.3. Ходимнинг** соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан **Иш берувчи** томонидан бир йўла тўланадиган нафақа миқдори жабрланган **Ходимнинг** ўртача ойлик иш ҳақи асосида ҳисобланган **икки 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 **етти 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** миқдоридан 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 маҳсус 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 **20-иловада** келтирилган.

**7.7.** Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи **Ходимлар** томонидан ишлар биргаликда бажариладиган ва бунда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этиладиган бўлинмаларнинг рўйхати **21-иловада** келтирилган.



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

## **VIII. МЕХНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ**

### **Иш берувчининг мажбуриятлари:**

**8.1.** Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича (шартнома муддатида, ҳар йили) 20\_\_\_ йилга \_\_\_\_\_ минг (млн.) сўм, шундан:

- махсус кийим, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситалари учун \_\_\_\_\_ минг (млн.) сўм;

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

- гигиена воситалари (тармоқ норматив хужжатларига ёки жамоа шартномасига мувофиқ) учун \_\_\_\_\_ минг (млн.) сўм маблағ ажратилишини таъминлайди.

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

**8.2.** Меҳнат муҳофазаси бўйича битим (шартнома муддатида, ҳар йили) 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**). ) (*МК 353-модда, ММҚ қонуни 16 модда*).

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

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

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

**8.6.** Ҳар бир ходимни иш жойидаги меҳнат шароитларига қўйиладиган меъёрий талаблар шунингдек, бу шароитларнинг ҳақиқий аҳволи, хусусан, ишлаб чиқариш муҳити, меҳнат ва дам олиш тартиблари, имтиёзлар ва компенсация тўловлари,

шахсий ва жамоавий ҳимоя воситаларига бўлган талабларга қандай амал қилинаётганлиги тўғрисида хабардор қилиб борилади.

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

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

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

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

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

**8.11.** Ходимларни дастлабки (меҳнат шартномасини тузаётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўрикдан ўтказилишини уларни чиқимдор қилмаган ҳолда ташкил қилади. **(22-илова)**

**8.12.** Ходимларни белгиланган муддатларда ўрнатилган нормалар бўйича сут (шунга тенг бошқа озик-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озик-овқати, газланган шўр сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун), махсус кийим-бош, санитар кийим-бош, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминлайди (бепул таъминлаш ҳуқуқини берадиган ишларда ишловчи ходимлар рўйхати жамоа шартномасининг **23, 24 ва 25-иловаларида** белгиланади). Ходимларнинг шахсий ва жамоавий ҳимоя воситалари меҳнатни муҳофаза қилишга доир талабларга мос келиши ҳамда мувофиқлик сертификатига эга бўлиши шарт.

**8.13.** Муассаса худудини ҳамиша саранжом-сарништа ҳолда сақлаш, юриш, ўтиш йўлақларини ва жойларини талаб этиладиган оралиқ ўлчамлари аниқ белгиланган бўлиши ҳамда уларга қатъий амал қилиниши Ташкилотнинг ички

транспортдан фойдаланишда уларнинг хавфсизлигини таъминлаш чораларини кўради.

**8.14.** Мансабдор шахслар ва инженер-техник ходимлар томонидан меҳнат муҳофазаси, технологик интизом қоидалари талабига, режали-огоҳлантирувчи таъмирлаш ишлари, вентиляция ва аспирация жиҳозларининг узлуксиз ишлаш жадвалларига қатъий амал қилинишини таъминлайди. Меҳнат хавфсизлигини таъминлаш нуқтаи назаридан асбоб-ускуналарнинг тегишли жойлари, иссиқ ёки совуқ сув, буғ ва газ қувурларининг ўз вақтида меъёрий ҳужжатлар талабларида белгиланган рангларга бўйлишини таъминлайди.

**8.15.** 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.

**8.16.** Муассасанинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мутахассисини, гигиеник таълим курсидан ўтиши лозим бўлган декретив гуруҳлар таркибига кирувчи ходимларни, зарарсизлантириш бўлими, кислород балонлари билан ишловчи ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ўқитиш ҳамда малакасини ошириш.

*(Ўз.Рес. МК 359-модда,ВМ 2017 йил 27 апрелдаги 246-сон қарори, Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисида”ги қонунининг 36-моддаси, СанПиН № 0342-17 2-илова.6.4.6.5 банди).*

**8.17.** Ҳар беш йилда камида бир марта зарарли, хавфли ва бошқа меҳнат шароитларида ишлаётган ходимларга имтиёзлар ва компенсациялар белгиланадиган, 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 меҳнатидан фойдаланувчи корхоналар, муассасалар 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.

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

**8.19.** Муассасадаги меҳнат муҳофазаси бўйича вакилларни фаолиятидаги

ютуқларини инобатга олиб, бир календарь йил мобайнида икки лавозим маошидан ошмаган ҳолда қонунчиликда белгиланган тартибларда бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан мукофотлайди.

**8.20.** Бинолар, иншоотлар, асбоб-ускуналардан фойдаланишда, технологик жараёнларни амалга оширишда, шунингдек хом ашё ва материалларни ишлаб чиқаришда қўллашда, ишларни бажариш ва хизматлар кўрсатишда ходимларнинг хавфсизлигини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

**8.21.** 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 ҳақиға 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.

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

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

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

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

**8.25.** 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.

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

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

**8.28. 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:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **8.29. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорликда:**

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

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

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

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

- йил давомида меҳнат муҳофазаси қоида ва меъёрларининг бузилишига йўл қўймаган ходимларни иш берувчининг маблағлари ҳисобидан меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини \_\_\_ баробари миқдорида пул мукофоти билан моддий

рағбатлантириш тартибини ўрнатади. Цех, бўлинма, участка, бригада раҳбарлари томонидан тегишли касаба уюшма ташкилоти билан келишилган ходимлар номзоди меҳнат жамоаси мажлисида муҳокама қилингандан сўнг тақдирлашга тавсия этади;

- Халқаро меҳнат ташкилотининг меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига кўмаклашиш асослари тўғрисидаги 187-сонли Конвенциясига 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 кунни 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 кўмитаси** билан келишилган ҳолда белгиланади.

**9.3.** Мураббийлик деганда ходимларни қайта тайёрлаш ёки уларнинг малакасини ошириш турлари тушунилиб, бунда ташкилотнинг энг тажрибали ходимлари

(мураббийлар) муайян бир меҳнат вазифасини амалга ошириш учун зарур бўлган билимлар, кўникмалар ва малакаларни тажрибаси камроқ бўлган ходимларга режали равишда етказишни таъминлайди.

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

**9.4.** Касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака оширишдан ўтиш чоғида ходимлар таълим ташкилотларида 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 кодексига, бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда, мазкур **Шартномада** ва меҳнат шартномасида белгиланган бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

**9.5.** Таълим муассасаларида меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига 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-ҳунар 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-ҳунар 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-ҳунар таълими ташкилотларида – камида йигирма календарь кун, олий ва ўрта махсус таълим, касб ҳунар таълими ташкилотларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса камида қирқ календарь кун муддатга ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили берилади.

**9.7.** Иш берувчи олий таълим ташкилотларида сиртқи таълим шаклида таҳсил олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида иштирок этиш учун таълим ташкилоти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши учун йилига бир марта 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.

Мазкур харажатларни бюджетдан молиялаштириладиган муассасаларда бюджет маблағлари ҳамда бюджетдан молиялаштирилмайдиган муассасаларда бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан амалга оширади.

**10.2. Иш берувчи** ҳақ тўланадиган ҳомиладорлик ва туғиш таътилини қонунда белгиланган муддатга нисбатан 3 (календарь кунга) узайтириш мажбуриятини олади.

**10.3.** Оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг бола 3 ёшга тўлгунига қадар уни парваришlash таътилида бўлган вақти меҳнат стажига қўшилади ва кейинги ҳақ тўланадиган ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини беради.

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

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

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

### **10.5. Иш берувчининг мажбуриятлари:**

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

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

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

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

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

**10.5.7.** қарамоғидаги 2 ёшдан 3 ёшгача бўлган болани парваришлаш таътилида бўлган ота-онадан бирига (васийга) ҳар ойда молиявий имкониятдан келиб чиқиб моддий ёрдам кўрсатиб бориш;

**10.5.8.** саккиз (10-12) ёшгача фарзанди бўлган ота-онасидан бири (васийси)нинг илтимосига кўра, ойда 3 кундан иборат иш ҳақи сақланмайдиган ёки қисман тўланадиган дам олиш куни бериш;

**10.5.9.** “2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси”ни амалга оширишга кўмаклашиш.

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

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

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

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

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

**10.6.5.** хотин-қизлар учун саёҳатлар ташкил этиш.

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

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

## **XI. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР**

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

Халқаро меҳнат ташкилотининг “Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сонли ва “Болалар меҳнатининг оғир 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;

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

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

**Муассасанинг** маблағлари ҳисобидан ёш мутахассислар, кам таъминланган ходимлар тоифасига кирувчиларнинг уй ижара тўловларини тўлаб бериш;

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

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

в) **Муассаса** учун керакли бўлган кадрларни тайёрлаб бориш мақсадида олий ўқув юртларининг \_\_\_\_\_ нафар талабалари контракт пулининг бир қисмини тўлаб бериш;

г) ёш ходимлар ва ёш оилалар учун банклар томонидан бериладиган узоқ муддатли кредитларни олишда кафилик қилиш;

д) ходимларга сафарбарлик чақируви захирасида хизмат ўташда - Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг махсус ҳисоб рақамига маблағ киритиш учун фойсиз ссудалар бериш;

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

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

**11.4.** МКнинг 161–моддасига асосан умумий ўрта махсус, профессионал таълим ташкилотларининг, шунингдек давлат грантлари бўйича таълим олий таълим ташкилотларининг тегишли таълим муассасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кирган битирувчилар билан меҳнат шартномаси у тузилган кундан эътиборан уч йиллик муддат ўтгунига қадар иш берувчининг ташаббусига

кўра бекор қилинганида иш берувчи бу ҳақда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилиши устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш.

#### **11.5. Касаба уюшмаси қўмитасининг мажбуриятлари:**

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

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

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

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

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

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

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

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

и) олий ва профессионал таълим муассасаларини тугатиб, **Муассасада** биринчи йил (икки, уч йилгача) меҳнат қилаётган ёш мутахассисларга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 0,5 баравари миқдорида кўшимча ҳақ тўлаш;

## **ХП. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕХНАТИНИ 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 кўшимча имтиёзлардан фойдаланади.

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

### *Масофадан туриб ишловчи ходимлар*

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

а) иш жойидан 5 километр ва ундан ортиқ масофада яшовчи шахслар;

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

в) \_\_\_\_\_;

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

**12.5.** Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси бўйича ўз мажбуриятларини бажариши учун масофадан туриб ишловчи ходимларни зарур ускуналар, дастурий-техник воситалар, ахборотни ҳимоя қилиш воситалари ва бошқа воситалар билан таъминлаш тартиби ҳамда муддатлари, масофадан туриб ишловчи ходимлар томонидан бажарилган ишлар ҳақидаги ҳисоботларни топшириш тартиби ва муддатлари, масофадан туриб ишловчи ходимлар томонидан уларга тегишли бўлган ёки ижарага олинган ускуналар, ташкилий техника, дастурий-техник воситалар, алоқа воситалари, ахборотни ҳимоя қилиш воситаларидан ҳамда бошқа воситалардан фойдаланганлик учун компенсациянинг миқдори, уни тўлаш тартиби ва муддатлари, масофадан туриб ишлаш билан боғлиқ бошқа харажатларнинг ўрнини қоплаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2020 йил 28 мартда 3228-сон билан рўйхатдан ўтказилган “Карантинга оид чоралар амал қилиш даврида ходимларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказишнинг вақтинчалик тартиби тўғрисидаги Низом билан тартибга солинади.

### *Вахта усулида ишловчи шахслар*

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

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

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

Вахтанинг давомийлиги бир ойдан ошмаслиги керак.

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

- а) юқумли касалликлар туфайли жорий қилинган карантин вақтида;
- б) об-ҳавонинг аномал ўзгариши ва/ёки табиий офат оқибатида тоғли ҳудудлардаги иш жойига етиб бориш имкони бўлмаганда;
- в) \_\_\_\_\_;

### **XIII. 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 касалиги 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, хомийлар), 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 **Муассаса** ҳисобидан эмлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади. (Бу каби эмлаш тиббий сабабларга кўра мумкин бўлмаган ходимлар бундан мустасно).

**13.4.** Ходим сурункасига бир ойдан ортиқ касал бўлганида унга Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигидан 3416-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Тиббиёт муассасаларини моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси тўғрисидаги Низом”да белгиланган тартибда моддий ёрдам кўрсатиш мажбуриятини **Иш берувчи** ўз зиммасига олади.

**13.5.** Ходимнинг отаси ёки онаси, яқин қариндоши вафот этганда **Иш берувчи** унга Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигидан 3416-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Тиббиёт муассасаларини моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси тўғрисидаги Низом”да белгиланган тартибда моддий ёрдам кўрсатади ёки шу сумма доирасида дафн маросими хизматларини кўрсатувчи фирма билан тузилган шартнома асосида пул ўтказиш йўли билан ёки корпоратив карта орқали тўлаб беради.

**13.6.** Ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра вафот этганда **Муассаса** маблағлари ҳисобидан унинг оиласига Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигидан 3416-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Тиббиёт муассасаларини моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси тўғрисидаги Низом”да белгиланган тартибда моддий ёрдам кўрсатилади.

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

**13.8.** Навбатдаги меҳнат таътилига кетаётган ходимга **Иш берувчи** томонидан профилактик даволаниш учун молиявий имкониятдан келиб чиқиб, бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан қўшимча ҳақ тўланади.

**13.9. Муассасада** (тармоқ)да 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.)

**13.10.** Иш берувчининг молиявий имконияти мавжуд бўлганда кўп болали, кам таъминланган оилалар аъзоларига, уруш ва меҳнат фахрийлари ҳисобланадиган собиқ ходимларга, **Муассасада** меҳнат қилган марҳум ходимларнинг балоғатга етмаган фарзандларига йил давомида кўшиб ҳисоблаганда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 1 бараваригача моддий ёрдам кўрсатиб боришни ўз зиммасига олади.

**13.11.** Иш берувчининг молиявий имконияти мавжуд бўлганда 11 ноябрь “Қасаба уюшмалари куни” байрами муносабати билан барча қасаба уюшмаси

аъзолари **Касаба уюшмаси қўмитасининг** тавсиясига кўра **Муассаса** маблағлари ҳисобидан тақдирланади (рағбатлантирилади).

### **13.12. Иш берувчи:**

**13.12.1.** молиявий имконияти мавжуд бўлганда ҳар йили 2 нафар ходим (шу жумладан камида 1 нафар кам таъминланган ходим) учун касаба уюшмаси аъзолик бадаллари ва ижтимоий суғурта бюджети маблағидан олинган санаторий ва дам олиш уйлари йўлланмалари қийматини қисман қоплайди;

**13.12.2.** молиявий имконияти мавжуд бўлганда Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган санаторий-курорт муассасаларида 2 нафар ходимнинг, шу жумладан камида 1 нафар ногирон, ёлғиз кекса, меҳнат фахрийлари, кам таъминланган оилалар аъзоларининг дам олишларини ва соғломлаштиришларини **Муассаса** ҳисобидан ташкил этади;

**13.12.3.** **Муассасада** пенсияга чиқишидан олдин камида 10 йил меҳнат қилган ишламайдиган пенсионерларни йилда бир марта бепул тиббий кўриқдан ўтиши ва даволанишини ташкил этади.

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

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

**13.13.1.** ҳар йили ўқув йили бошланиши арафасида умумтаълим мактабларида таҳсил олаётган кўп болали, кам таъминланган оилалар фарзандлари учун ҳар бир болага Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 50 фоизи ҳисобидан келиб чиққан ҳолда дарсликлар ва ўқув қуроллари харид қилиш;

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

**13.13.3.** ходимлар фарзандларининг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олишларини таъминлаш;

**13.13.4.** 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 **Муассаса** ҳисобидан тўлаб бериш<sup>9</sup>;

<sup>9</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 18 ноябрдаги ПК-427- сонли Қарорига биноан давлат органлари ва ташкилотлари жамоа шартномаларига мувофиқ ўз ходимлари томонидан фарзандлари учун сотиб



**13.13.5.** молиявий имконияти мавжуд бўлганда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2012 йил 10 декабрдаги ПҚ-1875-сонли “Чет тилларини ўрганиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори билан белгилаб қўйилган вазифаларни амалга оширишга кўмаклашиш мақсадида ходимлар фарзандларини чет тилларига ўқитиш учун моддий кўмак бериш.

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

**13.15.** молиявий имконияти мавжуд бўлганда ходимларга мамлакатимизда ишлаб чиқарилган узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш ва уй-жой қурилиши учун фоизсиз ссудалар берилади.

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

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

**13.17. 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:

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

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

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

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

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

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

---

олинган оромгоҳлар йўлланмалари нархининг 50 фоизгача бўлган, аммо ҳар бир йўлланма учун базавий ҳисоблаш миқдорининг 1 бараваридан ошмаган қисми иш берувчиларнинг бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан ходимларга компенсация қилиб берилиши мумкин.

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

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

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

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

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

ходимни ишлаб чиқариш зарурияти туғилганда доимий иш жойига ўтказиш шартлари.

**13.17.2.** ходим пандемия вақтида коронавирус инфекцияси билан касалланганда, **Иш берувчи** унга **Касаба уюшмаси қўмитасининг** тавсиясига кўра Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигидан 3416-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Тиббиёт муассасаларини моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси тўғрисидаги Низом”да белгиланган тартибда моддий ёрдам кўрсатади;

**13.17.3.** пандемия шароитида ходимнинг оила аъзоларидан касалланиб, даволанаётганларга **Иш берувчи** томонидан унга касаба уюшмаси қўмитасининг тавсиясига кўра Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигидан 3416-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Тиббиёт муассасаларини моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси тўғрисида”ги Низомда белгиланган тартибда бир марталик моддий ёрдам кўрсатилади;

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

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

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

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

**13.19.** 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.

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

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

##### **14.1. Иш берувчи:**

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

**14.1.2.** Ҳар ойда Меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасининг \_\_\_ фоизи миқдоридаги маблағни маданий-маърифий, жисмоний тарбия-спорт тадбирлари, республика ҳудудидаги тарихий қадамжоларга саёҳатлар ташкил этиш, концертлар, театрларга чипталар ва истироҳат боғларига таклифномалар харид қилиш, моддий ёрдам кўрсатиш, рағбатлантириш, **Касаба уюшмаси кўмитасининг** штатдаги ходимларига кўшимча ҳақ тўлаш ва бошқа мақсадлар учун **Касаба уюшмаси кўмитаси** ҳисоб рақамига ўтказиш мажбуриятини олади. (*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.** “Китобхон” бурчакларини ташкил этиш ва “Энг яхши китобхон” кўрик-танловини ўтказиш;

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

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

ўстириш борасида тадбирлар ўтказиш;

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

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

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

**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 йилига бир мартаба 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 **Муассасанинг** бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан ўз ходимларининг камида 10 фоизини оила аъзолари билан биргаликда ҳар йили дам олишга (ички туризмга) юборишни назарда тутадиган ходимларнинг жамоавий ва оилавий дам олишини ташкил қилиш;

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” кўшимча вазифасини юклаш ва унинг базавий лавозим маошига 20 фоиз миқдорида устама белгилашни йўлга қўйиш;

**14.4.4.** иш вақтидан сўнг танланган кунларда (ҳафтада камида бир марта) раҳбар ва барча ходимларнинг жисмоний тарбия ва спорт 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, тўғаракларига жалб этиш ҳамда улар ўртасида спартакиадалар ва спорт турлари бўйича мусобақалар уюштириш;

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

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

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

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

**14.4.10.** Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг “Жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш бошқармаси” унитар корхонаси билан 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.** Ташкилот ва унинг таркибий бўлинмаларида яқка 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 (**30-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 кўмитаси Иш берувчи** томонидан ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига тааллуқли бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳамда техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар, шунингдек мазкур **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 кўмитасини** хабардор қилади. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 34-, 46-моддалари*).

**16.4. Иш берувчи Муассасада** ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида **Касаба уюшмаси кўмитасини** тан олади.

#### **16.5. Иш берувчи:**

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

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

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

#### **16.7. Иш берувчи:**

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

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

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

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

д) касаба уюшма сайланма органларидаги лавозимларга сайланганликлари туфайли асосий ишидан озод қилинган ходимларга сайлов ваколатлари тугагандан сўнг аввалги ўз ишини (лавозимини) бериш, бундай иш (лавозим) бўлмаган тақдирда ходимнинг розилиги билан аввалгисига тенг келадиган бошқа иш (лавозим) тавсия қилиш, тегишли иш (лавозим) бериш имконияти бўлмаган тақдирда уларга иш берувчи томонидан бюджет ва бюджетдан ташқари маблағлари доирасида меҳнат ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 10 баравари миқдорида бир марталик компенсация тўлаш;

### **16.8. Касаба уюшмаси қўмитаси:**

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

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

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

г) касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш;

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

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

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

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

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

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

**16.9. Иш берувчи** Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунига биноан касаба уюшмалари органларидаги сайлаб

қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг сайлов ваколатлари тугаганидан сўнг аввалги иши (лавозими)ни бериш, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаган тақдирда эса шу ташкилотда ёки ходимнинг розилиги билан бошқа ташкилотда аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) бериш мажбуриятини олади.

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

**16.10.** Халқаро меҳнат ташкилотининг «Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг 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 қўйидаги 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;
- г) \_\_\_\_\_;

**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. Иш берувчи** асосий ишидан озод қилинмаган **ходимлар вакилларининг** юқори касаба уюшмаси ташкилотлари томонидан ташкил этилаётган ўқувлар, маданий-маърифий ва спорт йўналишидаги тадбирларда иштирок этишлари билан боғлиқ қисқа муддатли (1 ҳафтагача) хизмат сафари харажатларини (бориш ва келиш, суткалик харажатлар, меҳмонхонада яшаш ва ҳ.к.) **Муассаса** ҳисобидан қоплаш мажбуриятини олади.

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

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

**16.15. Муассаса** ходимлари учун Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуни мазмунини ёритиш бўйича ўқув тадбирлари



ўтказиб борилади.

## **XVII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШИНИ НАЗОРАТ ҚИЛИШ**

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

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

**17.3.** Тарафлар йилда 1 мартаба 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 Муассаса** 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 қўмитаси** 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 қўмитаси** жамоа шартномаси лойиҳасини маъқуллаш юзасидан чақириладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)дан олдин унинг лойиҳасини жамоатчилик экспертизасидан ўтказиш учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига тақдим этади.

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

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

**17.10. Муассасада** 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 кундан бир ойдан кечиктирилмаган муддатда брошюра кўринишида муассасанинг ҳар бўлими учун 2 нусхадан чиқарилади. **Шартноманинг** бир нусхаси ходимлар учун кўринарли жойга осиб қўйилади, шунингдек ходимлар **Шартнома** матни ва иловалари билан **Муассасанинг** 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 қонунчиликка мувофиқ кўриб чиқилади. *Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 46-моддаси).*

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

## **Жамоа шартномасига иловаларнинг тавсиявий РЎЙХАТИ**

1. Ташкилот раҳбари ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида тузилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича битими.
2. Ходимларнинг касбий тайёргарлиги, уларни бошқа касбга ўргатиш, малакасини ошириш, иккинчи касбга ўргатиш ишлари тўғрисида Низом.
3. Танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимлар рўйхати
4. Танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимларга танлов ўтказиш тартиби
5. Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдорига таъсир кўрсатадиган иш стажига ходимларнинг тегишли тармоқдаги ёки муайян касбга доир меҳнат фаолияти даврларини киритиш кафолатланадиган ходимлар тоифалари рўйхати
6. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишлар рўйхати ҳамда уларни бажаришда ўрнатиладиган қисқартирилган иш вақтининг аниқ муддатлари ҳамда ўзига хос, оғир ва ноқулай табиий иқлим шароитидаги ишларда ишловчилар учун йиллик қўшимча таътил давомийлиги.
7. Бажарилишида тунги вақтдаги ишнинг давомийлиги кундузги вақтдаги ишнинг давомийлиги билан тенглаштириладиган ишлар рўйхати.
8. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби қўлланиладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.
9. Йилнинг совуқ фаслларида очиқ жойларда ёки иситилмайдиган ёпиқ хоналарда ишлагани учун ходимларга иш вақтида махсус танаффуслар бериладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.
10. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган Табиий-иқлим шароитлари ноқулай ҳудудларнинг рўйхатига киритилмаган ҳудудларда ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун ҳар йилги қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи касблар ва лавозимлар рўйхати.
11. Ҳар йилги қўшимча меҳнат таътиллари бериладиган раҳбарлар ва мутахассислар лавозимлари рўйхати
12. Меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низом.
13. Ташкилот (тармоқ)даги узоқ йиллик иш стажига биноан устамалар тўлаш тўғрисида Низом.
14. Ташкилот ходимларига мукофот тўловлари тўғрисидаги Низом.

15. Ноқулай, оғир ва зарарли меҳнат шароитлари учун қўшимча тўловлар ўрнатиладиган ходимлар касблари, лавозимлари ва тоифалари рўйхати.
16. Ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашга, улар малакасини оширишга, шунингдек ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилишга (асосий ишдан озод этилиб ёки этилмасдан) жалб қилинган юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассислар меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисида Низом.
17. Ташкилотда амалиёт ўтувчи олий ўқув юртлари талабаларининг ва профессионал таълим муассасалари ўқувчиларининг меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисида Низом.
18. Йил якунлари бўйича мукофотлаш тўғрисида Низом.
19. Тенг ҳақ тўланиши таъминладиган асосан аёллар ёки асосан эркеклар банд бўлган касб ва лавозимлар рўйхати.
20. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати.
21. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган ва бунда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этиладиган бўлинмалар рўйхати.
22. Дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтказилиши ташкил қилинадиган касблар ва лавозимлар рўйхати.
23. Сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқатини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати.
24. Махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати.
25. Гигиена воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати.
26. Қайта тайёрлаш ва малака ошириш ишлари ходим ва иш берувчи учун мажбурий ҳисобладиган касблар ва лавозимлар рўйхати.
27. Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тўғрисидаги низом
28. Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги Низом.
29. Таътил учун қўшимча ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низом.
30. Меҳнат низолари комиссияси тўғрисидаги Низом.

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

32. Соғломлаштириш жамғармаси ёки ташкилотда тузилган шунга ўхшаш бошқа жамғарма тўғрисида Низом.

**Изоҳ:** Жамоа шартномасига илова қилинаётган барча иловалар Иш берувчи ва Касаба уюшма қўмитаси томонидан Жамоа шартномаси мақуллангунича Келишилиб тасдиқланиши лозим.

## Жамоа шартномасига айрим иловаларнинг НАМУНАЛАРИ

2023 йил  
«\_\_» \_\_\_\_\_ куни  
кабул килинган жамоа  
шартномасига \_\_-илова.

### КЕЛИШИЛГАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
касаба уюшма кўмитаси раиси  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

### ТАСДИҚЛАЙМАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
Бош шифокори  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

**Муассаса раҳбари ва касаба уюшмаси кўмитаси ўртасида тузилган  
меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича**

**Б И Т И М И**  
(20\_\_ йил учун)

Т/р .	Тадбирлар мазмуни	Бўлим номи	Бажариладиган иш нархи (минг сўм)	Тадбирнинг бажарилиш муддати (хар йили)	Тадбирининг бажарилиши га маъсул шахс
1	2	3	4	5	6
1.	Хаво алмаштириш қурилмасини ўрнатиш.	Ички дорихона	_____ минг сўм	1- чорак март	Хўжалик бўлими мудир, Иқтисодчи ёки ҳисобчи
2.	Диэлектрик гиламчалар билан таъминлаш	Зарарсизлант ириш бўлими	_____ минг сўм	2- чорак март	Хўжалик бўлими мудир, Иқтисодчи ёки ҳисобчи
3.	Махсус кийим бош, шахсий химоя воситалари харид қилиш	Барча бўлим	_____ минг сўм	3- чорак март	Бош шифокор, Иқтисодчи ёки ҳисобчи
.....					

**Эслатма:** Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича Б И Т И М ҳар календар йил учун тузилади. Битим тадбирларига 1 ва ундан ортиқ тадбирларни киритиш мумкин. Битимга киритилган тадбир белгиланган мудатда бажарилиши лозим. Битим тадбирлари муассасанинг ёҳуд ташкилотнинг «СМЕТА» си тасдиқланиши олдидан белгиланиши ва зарур маблағ сметада назарда тутилиши шарт. Сметани

рўйхатдан ўтказиши учун битим сметага илова қилиниши керак. Битимга иш ўринларини меҳнат шaroитлари ва асбоб-ускуналарнинг жaroҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиши натижасига кўра белгиланган чора-тадбирлар ҳамда инспекциялар томонидан киритилган камчиликларни бартараф этишига қаратилган тадбирларни киритиши лозим.

2023 йил  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ куни  
 қабул қилинган жамоа  
 шартномасига \_\_-илова.

## КЕЛИШИЛГАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
 касаба уюшма қўмитаси раиси  
 \_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
 \_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

## ТАСДИҚЛАЙМАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
 Бош шифокори  
 \_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
 \_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

**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 (МК-217, 218-моддалар)	Ҳар йилги қўшимча таътилнинг давомийлиги (ТЖК) (МК-222-модда 3-қисм)	Ноқулай, ўта зарарли, — зарарли ва ўта оғир меҳнат шaroитларида ишлаганлик-лари учун меҳнат шaroитлари аттестацияси бўйича йиллик таътиллار (МК-481-модда)	Меҳнат ўзига хос табиий иқлим шaroитидаги иш учун йиллик ҳар йилги қўшимча таътил кунлари (МК-483-модда, ВМ 743-сон қарори 1-1-илова)	Ҳар йилги таътилнинг умумий давомийлиги	Меҳнат шaroитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар иш вақтининг давомийлиги
№	I	II	III	IV	V	VI	VIII
1.	Врач-рентгенолог	21	12	13-18	1-6		5
2.	Коровул	21	6	3	1-6	=	

**Эслатма:** Ушбу иловани ишлаб чиқишида Тармоқ ёки ташиқлотда қўп йиллик иш стажси учун ҳар беш йили учун 2 кундан 8 кунгача (МК-220), 12 ёшга тўлмаган болалар ёки 16 ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлганларнинг ота-онасидан бирига ҳар йили давомийлиги камида 4 календарь кун (МК-401) бўлган ҳақ тўланадиган қўшимча таътиллари қўшиб ҳисобланади. **IV графасини** тўлдиришида Тармоқ келишувининг 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11 бандларига этибор қаратиш лозим. **V графасини** тўлдиришида Иш ўринларини меҳнат шaroитлари бўйича аттестациядан ўтказиш натижаларига кўра белгиланган мисол учун 4-6 кун, 7-12 кун, 13-18 кунларни битта миқдори олинади.

**Масалан** 4-6 кундан 4,5,6 рақамидан битаси, 7-12 кундан 7,8,9,10,11,12 рақамидан битаси ва ҳоказо..



2023 йил  
«\_\_» \_\_\_\_\_ куни  
кабул килинган жамоа  
шартномасига \_\_-илова.

## КЕЛИШИЛГАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
касаба уюшма қўмитаси раиси  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

## ТАСДИҚЛАЙМАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
Бош шифокори  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

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

Т/р.	Ишчилар касблари ва хизматчилар лавозимлари номланиши	
	Асосан эркаклар банд бўлган касб ва лавозимлар (1-гурух)	Асосан аёллар банд бўлган касб ва лавозимлар (2-гурух)
1.		
2.		
3.		

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

2023 йил  
«\_\_» \_\_\_\_\_ куни  
кабул килинган жамоа  
шартномасига \_\_\_\_ -  
илова.

## КЕЛИШИЛГАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
касаба уюшма кўмитаси раиси  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

## ТАСДИҚЛАЙМАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
Бош шифокори  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

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

1. Кассир (ғазначи)
2. Ҳайдовчи
3. Омборхона(ходими) мудири
4. Хўжалик бекаси
5. Дори воситаларини (таркатувчи) сақловчи

*Эслатма: Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган  
ходимлар билан махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган  
қимматликларнинг сақланиши учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Улар билан  
тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим.*

**Ходим билан тўлиқ якка тартибдаги моддий жавобгарлик ёки жамоанинг  
(бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисида шартноманинг**

**НАМУНАВИЙ ШАКЛИ**

\_\_\_\_\_-сон шартнома

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ йил

\_\_\_\_\_  
(шартнома тузилган жой)

1.

\_\_\_\_\_  
(ташкilot тўлиқ номи ва раҳбарининг фамилияси, исми ва отасининг исми)

\_\_\_\_\_ номидан (бундан буён матнда иш берувчи деб  
юритилади) ва фуқаро

\_\_\_\_\_  
(фамилияси, исми ва отасининг исми)

(бундан буён матнда ходим ёки жамоа (бригада) деб юритилади) ўртасида мазкур  
шартнома қуйидагилар ҳақида тузилди:

2. Ходимнинг ёки жамоанинг (бригаданинг) эгаллаб турган лавозими

3. Ходимга ёки жамоага (бригадага) топшириладиган пул ёки товар  
қимматликлари номи, сони ва ҳолати  
(бутлиги): \_\_\_\_\_

4. Ходим ёки жамоа (бригада) уларга ишониб топширилган пул ёки товар  
қимматликларининг бут сақланишини таъминлашда қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ходим ёки жамоа (бригада) иш берувчи ёки унинг вакилидан уларга ишониб  
топширилган пул ёки товар қимматликларини бут ҳолда қабул қилиш;

ходимга ёки жамоа (бригадага) ишониб топширилган пул ёки товар  
қимматликларининг бут сақланишини таъминлаш учун тегишли ҳужжат ва

маълумотлар билан танишиш;

ходим ёки жамоа (бригада) ўзига ишониб топширилган пул ёки товар қимматликларининг бут сақланишини таъминлаш учун зарур шарт-шароитларга эга бўлиш.

5. Ходим ёки жамоа (бригада) ўзига ишониб топширилган пул ёки товар қимматликларининг бут сақланишини таъминлашда қуйидагиларга мажбур ҳисобланади:

ходим ёки жамоа (бригада) ўзига ишониб топширилган пул ёки товар қимматликларини бут сақлаш ва уларга шикаст етказмаслик;

ходимга ёки жамоага (бригадага) ишониб топширилган товар қимматликларни қаровсиз қолдирмаслик;

табiiй ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, ишлаб чиқаришдаги авариялар, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар, ёнғинлар, тошқинлар, зилзилалар, эпидемиялар ёки эпизоотиялар рўй берган тақдирда, шунингдек бошқа шахслар томонидан пул ёки товар қимматликлари талон-тарож қилинганда бу ҳақда шу куннинг ўзида оғзаки ёки ёзма ёхуд электрон шаклда иш берувчига ёки унинг вакилига хабар бериш.

6. Иш берувчи пул ёки товар қимматликларининг бут сақланишини таъминлашда қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ходимдан ёки жамоадан (бригададан) пул ёки товар қимматликларини бут ҳолда сақланишини талаб қилиш;

айбдор бўлган ходимдан ёки жамоадан (бригададан) зарарнинг ўрнини қоплашни талаб қилиш;

моддий зарар етказилган аниқ шароитларни ҳисобга олган ҳолда зарарни айбдор бўлган ходимдан ёки жамоадан (бригададан) тўлиқ ёки қисман ундиришдан воз кечиш.

7. Иш берувчи пул ёки товар қимматликларининг бут сақланишини таъминлашда қуйидагиларга мажбур ҳисобланади:

ходимга ёки жамоага (бригадага) пул ёки товар қимматликларини бут ҳолда топшириш;

ходимга ёки жамоа (бригадага) ишониб топширилган пул ёки товар қимматликларининг бут сақланишини таъминлаш учун тегишли ҳужжат ва маълумотлар билан таништириш;

ходимга ёки жамоага (бригадага) пул ёки товар қимматликларининг бут сақланишини таъминлаш учун зарур шарт-шароитлар яратиш.

8. Етказилган зарар учун тўлиқ миқдордаги моддий жавобгарлик қуйидаги ҳолларда ходимнинг зиммасига юклатилади:

тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома асосида ўзига ишониб топширилган қимматликларнинг камоматида;

ходим томонидан бир марталик ҳужжат (масалан, товар-моддий қимматликларни олиш ишончномаси, қабул қилиш-топшириш далолатномаси) бўйича олинган бойликларнинг бут сақланиши таъминланмаганда;

қасддан зарар етказилганда;

алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

ходимнинг суд томонидан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар

етказилганда;

маъмурий ҳуқуқбузарлик натижасида зарар етказилганда, агар бу тегишли давлат органи ёки суд томонидан аниқланган бўлса;

давлат сирларини ёки қонун билан кўриқланадиган бошқа сирни (тижорат, хизмат сирини ёки бошқа сирларни) ташкил этувчи маълумотлар ошкор қилинганда;

ходим меҳнат мажбуриятларини бажармаган тақдирда зарар етказилганда.

9. Зарар уни бартараф этиб бўлмайдиган куч, оқланган хўжалик таваккалчилиги, охири зарурат ёки зарурий мудофаа ёхуд иш берувчининг ходимга ишониб топширилган мол-мулкни сақлаш учун зарур шарт-шароитларни таъминлаш бўйича мажбуриятини бажармаганлиги оқибатида юзага келган ҳолларда ходимнинг моддий жавобгарлиги истисно этилади.

10. Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисида шартноманинг бир нусхаси ходимга ёки жамоанинг (бригаданинг) ҳар бир аъзосига берилади, бошқаси (бошқалари) иш берувчида сақланади.

Бунда, якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисида шартноманинг нусхаси ходимга ёки жамоанинг (бригаданинг) ҳар бир аъзосига уни олганлиги тўғрисидаги имзосини кўйдирган ҳолда тақдим этилади.

Тарафларнинг юридик манзиллари ва реквизитлари:

Ходим ёки жамоа (бригада)

Иш берувчи

\_\_\_\_\_

(фамилияси, исми ва отасининг исми)

\_\_\_\_\_

(фамилияси, исми ва отасининг исми)

\_\_\_\_\_

(паспорт ёки ИД-карта маълумотлари)

\_\_\_\_\_

(ташкилот номи)

\_\_\_\_\_

(манзил, телефон рақам)

\_\_\_\_\_

(манзил, телефон рақам)

\_\_\_\_\_

(паспорт серияси ва рақами)

\_\_\_\_\_

(СТИР ва банк реквизитлари)

\_\_\_\_\_

(сана ва имзо)

\_\_\_\_\_

(сана, имзо ва муҳр)

2023 йил  
«\_\_» \_\_\_\_\_ куни  
кабул қилинган жамоа  
шартномасига \_\_-илова.

## КЕЛИШИЛГАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
касаба уюшма кўмитаси раиси  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

## ТАСДИҚЛАЙМАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
Бош шифокори  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

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

Т/р.	Касб, лавозим номи	Тиббий кўриқдан ўтказилиш муддати
1.	Амбулатория-поликлиника хизмат кўрсатиш муассасаларининг тиббий ходимлари ва даволаш иши билан боғлиқ бўлган профессор-ўқитувчилар таркиби, Клиник-диагностик ва биокимё лабораториялари ва тез тиббий ёрдам ходимлари	1 йилда 1 марта
2.	Юқумли касалликлар шифохоналарининг шунингдек фтизиатрия, тери-таносил ва лепрозор хизмати тиббий ва хўжалик соҳасида ишловчи ходимлари, амбулатор поликлиника хизмат кўрсатиш муассасаларининг юқумли касалликлар кабинетлари ходимлари, қон қуйиш ҳамда қон ва унинг компонентларини таҳлил қилиш билан боғлиқ лаборатория хизмати ходимлари ва даволаш иши билан боғлиқ профессор-ўқитувчилари ва суд тиббий экспертиза, паталого-анатомик хизмат ходимлари	1 йилда 1 марта
3.	Жарроҳлик профилидаги стационарларнинг ходимлари, амбулатория-поликлиника хизмат кўрсатиш муассасаларининг жарроҳлик, травматологик ва боғлаш кабинетларининг ходимлари 1 йилда 2 марта	1 йилда 2 марта
4.	Стоматологлар, марказий зарарсизлантириш бўлинмалари ходимлари ва даволаш иши билан боғлиқ профессор-ўқитувчилари	1 йилда 1 марта
5.	Туғруқ комплекслари ва бўлинмаларининг тиббий ходимлари, амбулатория-поликлиника хизмат кўрсатиш муассасаларининг аёллар	1 йилда 2 марта

	маслаҳатхонаси, тиббий кўрик хоналари ходимлари, даволаш иши билан боғлиқ профессор-ўқитувчилари	
6.	Соматик профилдаги стационарларнинг тиббий ходимлари ва даволаш иши билан боғлиқ профессор-ўқитувчилар таркиби	1 йилда 1 марта
7.	Дори моддаларини тайёрлаш билан банд бўлган дорихона ходимлари	1 йилда 2 марта
8.	Дорихоналар ва дори сақлаш омборхоналарининг ходимлари ҳамда дориларни тарқатиш билан банд бўлган ходимлар	1 йилда 1 марта
9.	Кирхона ва кимёвий тозалаш шохобчалари ходимлари	1 йилда 1 марта
10.	Даволаш-профилактика муассасалари, санаторийлар, дам олиш уйлари, пансионатлар, ногиронлар ва қариялар уйларининг ошхоналари ходимлари ҳамда озиқ-овқат маҳсулотларини сақлаш, ташиш ва тарқатишда банд бўлган ходимлар	1 йилда 2 марта

**Эслатма:** Иш берувчи ҳар календарь йилнинг 1 декабригача ташкилотдаги тиббий кўриқдан ўтказилиши шарт бўлган ходимларнинг лавозим бўйича контингентини аниқлаши ва бу ҳақда Ходимларни тиббий кўриқдан ўтказиш тартиби тўғрисида Низомнинг 4-иловасига мувофиқ шаклда далолатнома тузиши лозим.

Ходимларни тиббий кўриқдан ўтказиш мақсадида тиббий кўриқни ўтказувчи даволаш-профилактика муассасасининг раҳбари томонидан Ходимларни тиббий кўриқдан ўтказиш тартиби тўғрисидаги Низомнинг 5-иловасида келтирилган шаклга мувофиқ ходимларни тиббий кўриқдан ўтказишнинг календарь режаси тузилади.

Ходимлар вақти-вақти билан ўтказилган тиббий кўриқлар натижаси бўйича тиббий комиссия томонидан мазкур Низомнинг 8-иловасига мувофиқ далолатнома тузилади.

Далолатнома тўрт нусхада тузилиб, санитария-эпидемиология хизматининг туман (шаҳар) бўлими, ходим ишлайдиган ташкилот ва касаба уюшмаси кўмитасига юборилади ҳамда бир нусхаси тиббий кўриқни ўтказган даволаш-профилактика муассасасида қолади.

Иш берувчи календарь режа бўйича ходимларни тиббий кўриқдан ўтишларини ташкил этади ва далолатномада белгиланган тадбирларни амалга ошириши шарт.

2023 йил  
«\_\_» \_\_\_\_\_ куни  
кабул килинган жамоа  
шартномасига \_\_-илова.

### КЕЛИШИЛГАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
касаба уюшма кўмитаси раиси  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

### ТАСДИҚЛАЙМАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
Бош шифокори  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

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

Т/р	Бўлим ва ҳоказо	Касб, лавозимлар номи	Берилиши керак бўлган сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқати турлари	Иш куни учун бир кунлик (л)	Ой ҳисобида берилиш меъёри
1	2	3	4		5
1.	Рентген хона	Рентгенолог Р/лаборант, кичик тиббий ходим.	0,5 л сут	0,5 л	
2.	Тахлилхона (қдл лаборатория)	Врач.лаборант, кичик тиббий ходим.	0,5 л сут	0,5 л	
3.	Тех отделение	Сан техниклар	0,5 л сут	0,5 л	
4.	Дезинфектор.	Дезинфектор.	0,5 л сут	0,5 л	
5.	Кирхона	Кир ювувчи	0.5л сут	0,5 л	
6.	Зарарсизлантириш бўлими	хамшира, кичик тиббий ходим	0.5л сут	0,5 л	
7.	Эспресс лаборатория (реанимация)	Лаборант	0,5л сут	0,5 л	
8.	Спид лаборатория	Врач, хамшира.	0,5л сут	0,5 л	



		<b>кичик тиббий ходим</b>			
<b>9.</b>	<b>Реанимация</b>	<b>Анестезиолог, анестезист</b>	<b>0,5л сут</b>	<b>0,5 л</b>	

Ходимлар сони \* кунлик сут миқдори\*ойлик сут миқдори = Йиллик сут миқдори

**Эслатма:** *Меҳнат кодексининг 359-моддаси ҳамда Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонуннинг 18-моддасига кўра Иш берувчи меҳнат шaroитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга белгиланган нормалар бўйича сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари) билан беғул таъминланаши белгиланган.*

*Тармоқ келишувининг 6.5. бандига кўра меҳнат шaroити ноқулай ишларда банд бўлган ходимларни сут, даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган тузли сув билан таъминлайди. Бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бериши меъёрларини жамоа шартномаларида белгилайди деб белгиланган.*

*Юқоридагиларга асосан ҳамда Иш ўринларини меҳнат шaroитлари ва асбоб-ускуналарнинг жарохатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиши натижаларига асосан сут олувчи ходимлар рўйхатини тузади. Шунингдек, рўйхат бўйича сут маҳсулоти олувчиларга бир ойда талаб этиладиган ҳамда йиллик миқдорини аниқлаб, уни харид қилиши учун маблағини ҳисоб китоб қилади. Ҳамда **сметага** киритади. **Сметага** рўйхат ва ҳисоб китоб натижалари илова қилинади.*

*Сут фақат ишлаган кунни учун берилишини эътиборга олиши керак. Ходим ҳақиқатда ишлаган кунни учун сут маҳсулоти берилади. Ишламаган, меҳнатга лаёқатсизлик даврида, меҳнат таътили даврида, малака ошириши даврида, берилмайди. Шунингдек ходимга сут учун пуллик компенсация берилиши мумкин эмас.*

2023 йил  
«\_\_» \_\_\_\_\_ куни  
кабул қилинган жамоа  
шартномасига -\_\_илова.

## КЕЛИШИЛГАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
касаба уюшма кўмитаси раиси  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

## ТАСДИҚЛАЙМАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
Бош шифокори  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

### Махсус кийим-бош, санитар кийим-бош, махсус пойабзал ва бошқа шахсий химоя воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати

Т/р.	Бўлим, касб, лавозимлар номлари ва хоказо	Берилиши керак бўлган махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий химоя воситаларининг турлари	Фойдаланиш муддати, ой хисоби	Касбдаги ходимлар сони	Бир ходим учун сарфланад иган маблағ (сум)
1	2	3	4		5
1.	Лаборатория Врач, ўрта ва кичик тиббиёт ходимлари	Химоя куз ойнаги, резинали фартук, маска, сочик	Яроқсиз бўлгунча	6	109 166
		халат х/п, қалпоқ, тапочка	12 ой		
2.	Кўп тармоқли поликлиника Врач, ўрта ва кичик тиббиёт ходимлари	халат х/п, қалпоқ, тапочка	12 ой	4	92 000
		химоя кўз ойнаги, диэлектрик, қўлқоп, сочик	Яроқсиз бўлгунча		
3.	Ўрта тиббиёт ходимлари (зарарлантириш булими)	халат х/б, резина қалпоқ	12 ой	5	103 000
		Химоя кўз ойнаги, қўлқоп,	Яроқсиз		

		диэлектрик резинали фартук, резинали калиш,	бўлгунча		
4.	Кирхона Кичик хизматчилар	халат х/п, қалпоқ ёки рўмол	12 ой	4	160 000
		распиратор, резинали кўлқоп ва резинали этик ёки калиш	Яроқсиз бўлгунча		

*Ушбу иловани ишлаб чиқишда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2009 йил 25 августдаги 1998-сон билан рўйхатга олинган “Соғлиқни сақлаш ва тиббиёт ишлаб чиқаришлари ходимлари учун махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа якка тартибда ҳимояланиш воситаларини бепул беришнинг Намунавий меъёрларига эътибор қаратиш лозим. Жадвалдаги ходимлар сони ҳамда маблағ миқдори тахминан олинган. Шу каби бошқа муассасанинг штат жадвалидаги касблар учун киритилади.*

*Махсус кийим бош ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари учун керакли маблағ ҳисоб -китоб қилинади ҳамда сметага киритади. Сметага рўйхат ва ҳисоб китоб натижалари илова қилинади.*

2023 йил  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ куни  
 қабул қилинган жамоа  
 шартномасига -илова.

**КЕЛИШИЛГАН**

**ТАСДИҚЛАЙМАН**

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
 қасаба уюшма қўмитаси раиси  
 \_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
 \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
 Бош шифокори  
 \_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
 \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

**Гигиена воситаларини беғул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати**

№	Бўлимлар номи	Касб ва лавозимларнинг номлари	Ишчи ходимлар сони	Бир ойда меъёрга асосан	Бир йилда меъёрга асосан	Тахминан нархи.	Жами тахминан нархи
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Марказий шифохона</b>							
1	Лаборатория бўлими	Врач. лаборант, кичик тиббий ходим.	24	400 гр	115 200	1 500	432 000
2	Юқумли касалликлар бўлими	Врач. хамшира, кичик тиббий ходим.	24	400 гр	115 200	1 500	432 000
3	Физиотерапия бўлими	Врач. хамшира, кичик тиббий ходим.	10	400 гр	48 000	1 500	180 000
4	Рентген хона.	Рентгенолог Р/лаборант, кичик тиббий ходим.	10	400 гр	48 000	1 500	180 000
5	Хўжалик ишчилари.	Ишчилар.	5	400 гр	24 000	1 500	90 000
6	Кирхона	Ишчилар.	4	400 гр	19 200	1 500	72 000
7	Стационар ходимлари	Опер блок врач, хамшира, кичик тиббий ходим.	43	400 гр	206 400	1 500	774 000
		Анестезиология-Реанимация Врач, хамшира, кичик тиббий ходим.	45	400 гр	216 000	1 500	810 000
		Акушерка ва гинекология Врач. хамшира, кичик тиббий ходим.	62	400 гр	297 600	1 500	1 116 000
8	Дезинфектор	дезинфектор	1	400 гр	4 800	1 500	180 000
<b>Жами :</b>			<b>228</b>		<b>1 094 400</b>		<b>4 266 000</b>

**Эслатма:** Меҳнат кодексининг 359-моддасига, Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонуннинг 18-моддаси кўра иш берувчи белгиланган нормаларга кўра ходимларни сут, даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган шўр сув, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари, шунингдек жамоавий ҳимоя воситалари билан таъминлаши белгиланган. Тармоқ келишувининг 6.5.бандида гигиена воситалари ҳар бир ходимга ойига 400 гр.дан кам бўлмаган миқдорда гигиена (ювиш) воситалари билан таъминлаш иш берувчининг мажбуриятига киритилган. Ушбу **намунавий** жадвалга кўра ҳар бир ташиқлот штат бирлиги бўйича меҳнат шaroитлари ноқулай ва зарарли иш ўринларида ишларда банд бўлган лавозимларида меҳнат қилаётган ходимларга гигиена воситаларини назарда тутиши керак. Шунингдек, жадвалга киритилган лавозим ва касбларда ишловчи ходимлар сонига қараб ойлик, йиллик миқдор аниқланиб унинг учун зарур бўладиган маблағ ҳисоб китоб қилинади ҳамда **сметага** киритади. **Сметага** рўйхат ва ҳисоб китоб натижалари илова қилинади.

2023 йил  
«\_\_» \_\_\_\_\_ куни  
кабул килинган жамоа  
шартномасига - \_\_илова.

## КЕЛИШИЛГАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
касаба уюшма қўмитаси раиси  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

## ТАСДИҚЛАЙМАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
Бош шифокори  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

***Касаба уюшма қўмитасига касаба уюшма фаолиятини амалга ошириш учун муассаса томонидан бериладиган хона, жиҳозлар, транспорт ва алоқа воситаси рўйхати.***

<b><i>№</i></b>	<b><i>Жиҳозлар рўйхати</i></b>	<b><i>Сони (дона)</i></b>
<b><i>1</i></b>	Касаба уюшма қўмитаси хонаси	Бир хонали
<b><i>2</i></b>	Стул	2
<b><i>3</i></b>	Стул	4
<b><i>4</i></b>	Шкаф (китоб жовони)	1
<b><i>5</i></b>	Телефон	1
<b><i>6</i></b>		

***Изоҳ:*** ТТБ касаба уюшма қўмитаси таркибига кирувчи узоқ жойда жойлашган КВПлар ва хусусий шифохоналарга касаба уюшма қўмитаси томонидан амалий, ҳуқуқий ёрдам кўрсатиши ҳамда техника ҳавфсизлиги бўйича ишларни назорат қилиши учун ТТБга қарашли автоуловдан фойдаланиши шартини жамоа шартномасига киритган ҳолда фойдаланиши мумкин.

2023 йил  
«\_\_» \_\_\_\_\_ куни  
кабул килинган жамоа  
шартномасига \_\_-илова.

## КЕЛИШИЛГАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
касаба уюшма кўмитаси раиси  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

## ТАСДИҚЛАЙМАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
Бош шифокори  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

### \_\_\_\_\_ тумани Тиббиёт бирлашмаси ходимларга иш ҳақи тўлаш шакли ва тизими, мукофотлари, қўшимча тўловлари, устамалари тўлаш тартиблари тўғрисида НИЗОМ

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 21.12.2005 йил № 276-сонли тиббиёт ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш бўйича тариф сеткасига мувофиқ амалдаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган қўшимча тўлов устамалар ва рағбатлантирувчи хусусиятига эга булган бошқа тўловларни тўлашнинг ягона принципларига асосланади.

Бунда ходимларнинг малакаси ва улар томонидан бажариладиган ишларининг мураккаблиги тариф сеткаси асосида белгиланадиган лавозим маошлари (ставкалар) миқдоридан ҳисобга олинган.

Тиббиёт ходимларининг тариф сеткалари тариф сеткаси асосида иш хақининг белгиланган энг кам ойлик миқдорини мазкур низомга 1-иловага мувофиқ меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича тегишли гуруҳларга киритилган соғлиқни сақлаш муассасалари ходимлари учун белгиланган тариф сеткасининг тегишли разряди тариф коэффициентига ва тузатиш коэффициентига кўпайтириш йули билан белгиланади.

Соғлиқни сақлаш муассасалари гуруҳлари бўйича куйидаги тузатиш коэффициентлари белгиланади:

- 1- гуруҳ учун – тегишли разряд тариф сеткасига 1,0 тузатиш коэффициенти
- 2- гуруҳ учун — тегишли разряд тариф сеткасига 1,03 тузатиш коэффициенти
- 3- гуруҳ учун – тегишли разряд тариф сеткасига 1,05 тузатиш коэффициенти
- 4- гуруҳ учун — тегишли разряд тариф сеткасига 1,15 тузатиш коэффициенти

Ходимларга тариф сеткалари, қўшимча тулов ва устамалар миқдорини ўзгартириш:

«Ўзбекистон Республикаси хизмат кўрсатган соғлиқни сақлаш ходими» фахрий унвони берилганда-фахрий унвон берилган кундан бошлаб:

Малака тоифаси берилганда –хузурида аттестация комиссияси ташкил этилган орган (муассаса)нинг буйругига мувофик:

Илмий даражада берилганда –Вазирлар Маҳкамаси хузуридаги Олий аттестация комиссиясининг диплом бериш тўғрисидаги қарори чиққан кундан бошлаб:

Стаж учун устама миқдорини кўпайтириш ҳуқуқини берадиган стажнинг узлуксизлигини тасдиқлайдиган ҳужжатлар мавжуд бўлганда стажининг узлуксизлиги тулган кундан бошлаб амалга оширлади.

Тиббиёт ходимлари учун меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича разрядлар ва тариф коэффицентлари

№	Лавозимлар	Разряд	Тариф коэффиценти
1	Барча номлардаги санитарка ва бошқа кичик тиббий ходимлари	1	1.526
2	Хужалик бекаси	2	1.679
	Барча номлардаги тиббиёт ҳамшираси тиббиёт статисти - тоифасиз	2	1.679
3	ИИ- тоифа	3	1.847
	И — тоифа	4	2.031
	олий тоифа	5	2.234
4	Мутахассис врач		
	Тоифасиз	6	2.458
	ИИ –тоифа	7	2.704
	И- тоифа	8	3.001
	Олий тоифа	9	3.331

#### **Тиббиёт ходимларининг тариф ставкаларига устамалар**

Узлуксиз иш стажи 5 йилдан 10 йилгача бўлганда-тариф ставкасининг 5 фоизи миқдорида:

Узлуксиз иш стажи 10 йилдан 15 йилгача бўлганда-тариф ставкасининг 10 фоизи миқдорида:

Узлуксиз иш стажи 15 йилдан 20 йилгача бўлганда –тариф ставкасининг 15 фоизи миқдорида:



Узлуксиз иш стажи 20 йилдан ортик булганда –тариф ставкасининг 20 фоизи миқдорида белгиланади.

Ходимларининг тариф ставкаларига устамалар ва кушимча туловлар миқдори уларининг тариф ставкасидан келиб чиккан ҳолда ҳисоблаб чикилади.

Тиббиёт ходимларини меҳнатга виждонан муносабати ва курсатилаётган хизматларининг юкори сифати учун уларнинг тариф ставкасига хар ойлик устамалар белгилаш йули билан моддий рағбатлантириш ва тақдирлаш, уларга мукофотлар бериш ва бир марталик моддий ёрдам курсатиш Тиббиёт муассасанинг моддий рағбатлантириш жамгармаси тўғрисидаги Низомга мувофик амалга оширилади.

2023 йил  
«\_\_» \_\_\_\_\_ куни  
кабул килинган жамоа  
шартномасига \_\_-илова.

## КЕЛИШИЛГАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
касаба уюшма кўмитаси раиси  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

## ТАСДИҚЛАЙМАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
Бош шифокори  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

### **Тиббиёт муассасаларини моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси тўғрисидаги**

#### **НИЗОМ**

Мазкур Низом Тиббиёт муассасаларини моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси (бундан буён матнда Жамғарма деб юритилади) маблағларини шакллантириш ва улардан фойдаланиш тартибини белгилайди.

#### **1-боб. Умумий қоидалар**

1. Жамғарма маблағлари ҳисобидан тиббиёт муассасалари ходимларини моддий рағбатлантириш, тиббиёт муассасалари моддий-техник базасини мустаҳкамлаш, модернизация қилиш ва таъмирлаш тегишли равишда ушбу мақсадлар учун очилган шахсий ғазна ҳисобварақларидаги мавжуд маблағлар қолдиғи доирасида амалга оширилади.

2. Жамғарма маблағларидан фойдаланиш Тиббиёт муассасаларининг моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси маблағларини тасарруф этиш учун тиббиёт муассасалари ҳузуридаги махсус комиссиялар тўғрисидаги **низом** (рўйхат рақами 1536, 2007 йил 14 январь) асосида ташкил этилган Тиббий ташкилотларнинг моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси маблағларини тасарруф этиш бўйича махсус комиссиянинг (кейинги ўринларда Махсус комиссия деб юритилади) тегишли қарори асосида кабул килинган тиббиёт муассасаси раҳбарининг буйруғига мувофиқ амалга оширилади.

#### **2-боб. Жамғарма маблағларини шакллантириш ва фойдаланиш тартиби**

3. Жамғарма маблағлари қуйидаги манбалар ҳисобидан шакллантирилади:

а) Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 17 майдаги ПФ-136-сон «Тиббиёт муассасалари ходимларини моддий қўллаб-қувватлаш ҳамда рағбатлантиришни кучайтириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги **Фармонига** мувофиқ, тиббиёт муассасаси учун ажратиладиган бюджет маблағларининг умумий ҳажмига нисбатан Давлат бюджетидан ажратиладиган маблағларнинг қуйидаги миқдоридан:

бирламчи тиббий-санитария ёрдами муассасалари, туман (шаҳар) тиббиёт бирлашмалари, шошилиш ва тез тиббий ёрдам хизмати, болалар тиббиёт муассасалари, Санитария-эпидемиологик осойишталик ва жамоат саломатлиги

хизмати ҳамда ижтимоий касалликларга (сил, буйрак етишмовчилиги, онкологик, рухий, наркологик, эндокрин, мохов (лепра), юқумли, жинсий йўл билан юқтириладиган, ОИТС) ихтисослашган тиббиёт муассасаларида — умумий харажатларнинг 10 фоизи;

республика ва вилоят даражасидаги бошқа соғлиқни сақлаш муассасаларида — умумий харажатларнинг 5 фоизи;

б) фаолият ихтисослиги бўйича товарларни (ишларни, хизматларни) реализация қилишдан олинган даромадлар;

д) ҳисобот чорагининг охириги иш кунида харажатлар сметаси бўйича тежалган маблағлар, капитал қўйилмаларни молиялаштириш учун назарда тутилган маблағлар бундан мустасно;

е) тиббиёт ташкилотига балансида бўлиб, ижарага берилган мол-мулклар учун ижара ҳақларининг бир қисми;

ж) белгиланган тартибда бюджет ташкилотлари тасарруфида қолдириладиган маблағлар;

з) ҳомийлик хайрияларидан тушган маблағлар.

4. Жамғарма маблағлари қуйидаги икки йўналиш бўйича сарфланади ва уларнинг ҳисоби алоҳида шахсий ғазна ҳисобварақларда юритилади:

75 фоизи барча давлат тиббиёт муассасалари тиббиёт, фармацевтика ва бошқа ходимларини моддий рағбатлантиришга (ишга виждонан муносабати ва кўрсатилаётган тиббий ёрдамнинг юқори сифати учун базавий тариф ставкасига (ойлик лавозим маоши) ойлик устамалар белгилаш, моддий ёрдам ва мукофотлар тўлаш шаклида, иш ҳақидан ажратмалар билан биргаликда);

25 фоизи тиббиёт муассасасининг моддий-техника базасини мустаҳкамлаш, модернизация қилиш ҳамда таъмирлашга.

5. Юридик ва жисмоний шахслар томонидан тиббиёт муассасасига кўрсатилган ҳомийлик хайрияларининг жами суммаси, агар ҳомий томонидан бошқача қоида белгиланмаган бўлса, тиббиёт муассасасининг моддий-техника базасини мустаҳкамлаш учун сарфланади.

6. Тиббиёт муассасасида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича тўланмаган нафақалар ва муддати ўтган кредиторлик қарз мавжуд бўлган тақдирда, Жамғарма маблағлари биринчи навбатда ушбу қарзларни тўлаш учун сарфланади.

7. Молия йили якуни бўйича тиббиёт муассасаларининг тегишли шахсий ғазна ҳисобварақларидаги фойдаланилмай қолган Жамғарма маблағлари келгуси молия йилига ўтказилади ҳамда белгиланган йўналишлар бўйича сарфланади.

### **3-боб. Жамғарма маблағлари ҳисобидан тиббиёт муассасалари ходимларини моддий рағбатлантириш тартиби**

8. Тиббиёт муассасаси ходимларига моддий рағбатлантиришнинг қуйидаги турлари қўлланилади:

тиббиёт муассасасининг юқори малакали, алоҳида натижага эришган, ҳалол ва виждонан ишлаётган тиббиёт ҳамда фармацевтика ходимларига ойлик лавозим маошининг 100 фоизигача ҳамда бошқа ходимларга 75 фоизигача ойлик устамалар (кейинги ўринларда ойлик фоизли устамалар деб аталади);

янги иш бошлаган салоҳиятли ёш шифокорларга 1 миллион сўмгача махсус ойлик устамалар;

оилавий шифокор пунктлари, оилавий поликлиникалар ва кўп тармоқли марказий поликлиникаларда кундузги стационар иш вақтини соат 20:00 гача узайтириш ҳисобига иккинчи сменада ишловчи шифокор ҳамда ҳамшираларга лавозим маошининг 30 фоизигача ойлик қўшимча устамалар;

тиббиёт муассасалари барча ходимларига касбий ва бошқа байрамлар муносабати билан бериладиган мукофот пуллари, шунингдек, моддий ёрдам пуллари.

9. Ойлик фоизли устамалар тиббиёт муассасасида Жамғарма учун очилган шахсий ғазна ҳисобварақларида мавжуд бўлган маблағлардан мазкур Низомнинг **6-бандида** келтирилган харажатлар ҳамда қуйидаги тўловлар чегирилган қисми ҳисобидан амалга оширилади:

оилавий шифокор пунктлари, оилавий поликлиникалар ва кўп тармоқли марказий поликлиникаларда кундузги стационар иш вақтини соат 20:00 гача узайтириш ҳисобига иккинчи сменада ишловчи шифокор ҳамда ҳамшираларга лавозим маошининг 30 фоизигача ойлик қўшимча устамалар;

янги иш бошлаган салоҳиятли ёш шифокорларга 1 миллион сўмгача махсус ойлик устамалар;

Жамғарма маблағлари ҳисобидан, тиббиёт муассасаларининг барча ходимларига касбий ва бошқа байрамлар муносабати билан бериладиган мукофот пуллари ва моддий ёрдам пуллари учун шахсий ғазна ҳисобварағида мавжуд бўлган маблағларнинг 10 фоиз қисми.

10. Ойлик фоизли устамалар тиббиёт муассасаси ходимларини рейтинг баҳолаш тизими асосида амалга оширилади.

Махсус комиссия ҳар бир ходимнинг меҳнат фаолияти билан боғлиқ иш юкламаси, бажарадиган вазифасининг мураккаблиги, иш самарадорлиги, соҳага қўшган ҳиссаси ҳамда бошқа санаш ва ҳужжат билан тасдиқлаш мумкин бўлган 5 та муҳим кўрсаткичларни баҳолаш учун асос сифатида белгилайди ҳамда баҳолашда мазкур кўрсаткичларга асосланади.

Бунда, ходимларнинг меҳнатга виждонан муносабати, меҳнат фаолиятида кўрсатаётган юқори натижалари ҳамда касб этикасига риоя этиши инобатга олинади.

Махсус комиссия томонидан ҳар бир кўрсаткич 20 балгача бўлган рейтинг тизимида баҳоланади. Ушбу кўрсаткичларнинг умумий йиғиндиси энг юқори балларда баҳоланган тақдирда 100 бални ташкил этиши лозим.

11. Ҳар чорак якуни бўйича кейинги ойнинг 5-санасига қадар ҳақиқатда амалга оширилган ишлар юзасидан бўлим (бўлинма) бошлиғи ҳар бир ходимнинг кўрсаткичларини белгилаб, тасдиқловчи ҳужжатлар билан бирга Махсус комиссияга кўриб чиқиш учун тақдим этади.

Махсус комиссия ҳар чорак якуни бўйича кейинги ойнинг 5-санасидан бошлаб 5 иш куни ичида ходимларга берилган якуний баҳони тасдиқлайди.

Баҳолаш натижалари ёки Махсус комиссиянинг қароридан норози бўлган ходимлар қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда юқори турувчи ташкилотга ёки судга шикоят қилишлари мумкин.

Чорак якуни бўйича юқори натижага эришган ходимлар учун кейинги чорак давомида ҳар ойлик фоизли устамалар Махсус комиссиянинг тегишли қарори асосида қабул қилинган тиббиёт муассасаси раҳбарининг буйруғига мувофиқ белгиланади. Бунда, жорий йилнинг биринчи чораги учун ойлик фоизли устамалар ўтган йил тўртинчи чоракда эришилган натижалар бўйича тайинланади.

12. Умумий 100 баллик рейтинг тизими асосида 75 балдан 100 балгача натижага эришган тиббиёт муассасаси ходимлари ойлик маошига қуйидаги тартибда қўшимча ойлик фоизли устамалар белгиланади:

а) тиббиёт ходимларига:

75 балдан 84 балгача ойлик маошининг 50 фоизгача миқдорида;

85 балдан 94 балгача ойлик маошининг 75 фоизгача миқдорида;

95 балдан 100 балгача ойлик маошининг 100 фоизгача миқдорида.

б) тиббиёт ходимларидан ташқари бошқа ходимлар учун:

75 балдан 84 балгача ойлик маошининг 25 фоизгача миқдорида;

85 балдан 94 балгача ойлик маошининг 50 фоизгача миқдорида;

95 балдан 100 балгача ойлик маошининг 75 фоизгача миқдорида.

Ойлик фоизли устамаларни тўлаш Низомнинг [иловасига](#) мувофиқ амалга оширилади.

13. Махсус комиссиянинг тегишли қарори асосида қабул қилинган тиббиёт муассасаси раҳбарининг буйруғига мувофиқ янги иш бошлаган тиббий олий таълим ташкилотлари битирувчиларига (кейинги ўринларда салоҳиятли ёш

шифокорлар деб юритилади) ишга қабул қилинган кундан бошлаб, ойлик иш ҳақи тўловларига махсус ойлик устамалар қўшимча тарзда белгиланади.

14. Салоҳиятли ёш шифокорлар учун 1 миллион сўмгача махсус ойлик устамалар уларнинг биринчи уч йиллик меҳнат фаолияти учун белгиланади.

Бунда янги иш бошлаган салоҳиятли ёш шифокорлар учун ҳар ойда:

биринчи йил учун — 1 миллион сўмдан;

иккинчи йил учун — 750 минг сўмдан;

учинчи йил учун — 500 минг сўмдан махсус ойлик устамалар белгиланади.

15. Оилавий шифокор пунктлари, оилавий поликлиникалар ва кўп тармоқли марказий поликлиникаларда кундузги стационар иш вақтини соат 20:00 гача узайтириш ҳисобига иккинчи сменада ишловчи шифокор ҳамда ҳамшираларга лавозим маошининг 30 фоизигача ойлик қўшимча устамалар тўлаб берилади.

Мазкур ойлик қўшимча устамалар тиббиёт ходимларининг лавозим маошига қуйидаги миқдорларда белгиланади:

тиббиёт муассасасида шифо ўрни 5 тагачани ташкил қилганда — 10 фоиз;

тиббиёт муассасасида шифо ўрни 5 тадан 10 тагачани ташкил қилганда — 20 фоиз;

тиббиёт муассасасида шифо ўрни 10 дан юқорини ташкил қилганда — 30 фоиз.

16. Тиббиёт муассасаси раҳбари томонидан меҳнат қонунчилигига риоя қилган ҳолда ҳар ойнинг 25-санасидан кечиктирмай келгуси ой учун бир штат бирлигида шифокор ҳамда бир штат бирлигида ҳамшира лавозимларида тиббиёт ходимлари кундузги стационар иш вақтини соат 20:00 гача узайтирган ҳолда фаолият юритиши учун мослашувчан иш вақти режими бўйича жадвал тасдиқланади.

Бунда оилавий шифокор пунктлари, оилавий поликлиникалар ва кўп тармоқли марказий поликлиникаларда узайтирилган кундузги стационарга жалб этилган шифокор ҳамда ҳамшираларга ҳақиқатда ишлаган соатига ҳар бир соати учун тўланиши лозим бўлган ойлик қўшимча устамаларнинг фоизига нисбатан тўловлар амалга оширилади.

17. Тиббиёт муассасалари ходимларига касбий ва бошқа байрамларда бериладиган мукофот миқдори бир календарь йил мобайнида ҳар бир ходимга икки лавозим маошидан ошмаган ҳолда белгиланади.

Жумладан, ходимлар 1 январь, 8 март, 21 март, 9 май, 1 сентябрь, 1 октябрь, Тиббиёт ходимлари куни, 8 декабрь, Рўза ҳайит, Қурбон ҳайит байрамлари муносабати билан мукофотланади.

18. Тиббиёт муассасалари ходимларига уларнинг мурожаатига кўра ёки тегишли тиббиёт муассасаси касаба уюшмаси ташкилотининг ташаббуси билан (яқин қариндошларнинг вафот этиши, оғир жароҳатлар олиш, касал бўлиш, табиий офатлар оқибатларида) моддий ёрдам кўрсатилади.

Бунда юқоридаги моддий ёрдам миқдори ҳар бир тайинланган ҳолат учун ходимнинг бир лавозим маошидан ошмаслиги лозим.

19. Жамғарма ҳисобидан устамалар, байрамларда мукофот пуллари ва моддий ёрдам пулларини тўлаш бўйича қабул қилинган тиббиёт муассасаси раҳбарининг буйруғида ҳар бир ходим бўйича тўланиши лозим бўлган маблағларнинг аниқ миқдорлари ҳамда уларни тўлаш муддатлари кўрсатилиши лозим.

Бунда устамалар бўйича тиббиёт муассасаси раҳбари буйруғининг белгиланган муддатдан кеч қабул қилиниши ходим олиши лозим бўлган устаманинг ушбу Низомда белгиланган муддатдан бошлаб тўланишини истисно этмайди.

20. Тиббиёт муассасаси раҳбарига устамаларни белгилаш, мукофот пуллари ҳамда моддий ёрдам пуллари бериш Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги ёки уни лавозимга тайинлаш ва лавозимдан озод этиш ваколатига эга бўлган юқори турувчи ташкилот раҳбарининг расмий розилиги билан амалга оширилади.

#### **4-боб. Жамғарма маблағлари ҳисобидан тиббиёт муассасаларининг моддий-техника базасини мустаҳкамлаш тартиби**

21. Жамғарма маблағлари ҳисобидан тиббиёт муассасасининг моддий-техника базасини мустаҳкамлаш Махсус комиссиянинг қарори асосида амалга оширилади.

22. Махсус комиссиянинг қарори асосида тиббиёт муассасаси раҳбари маблағларни сарфлашнинг аниқ мақсадлари, йўналишларини ва унинг миқдорини кўрсатган ҳолда буйруқ чиқаради.

#### **5-боб. Жамғарма маблағлари сарфланиши юзасидан жавобгарлик ва назорат қилиш тартиби**

23. Тиббиёт муассасаси раҳбарлари ва Махсус комиссия аъзолари Жамғарма маблағларини шакллантириш ва улардан фойдаланиш тартибига риоя қилиниши учун жавобгардирлар.

24. Жамғарма маблағларидан мақсадли фойдаланилиши устидан назорат Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг Ички аудит ва молиявий назорат хизмати ҳамда унинг ҳудудий бўлинмалари, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт ва молия вазирлиги ҳузуридаги Давлат молиявий назорати инспекцияси ва унинг ҳудудий бошқармалари томонидан қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

## 6-боб. Якуний қоида

25. Ушбу Низом талаблари бузилишида айбдор бўлган шахслар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавоб берадилар.

Тиббиёт муассасаларини моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси  
тўғрисидаги **низомга**  
ИЛОВА

**Тиббиёт муассасаларининг юқори малакали, алоҳида натижага эришган, ҳалол ва виждонан ишлаётган тиббиёт, фармацевтика ҳамда бошқа ходимларига ойлик фоизли устамалар белгилаш жадвали**

Т/ р	Ф.И. О.	Лавози м номи	Лавозим маоши (муассаса турига берилган тузатиш коэффициентлари ни ҳисобга олган ҳолда),  сўмда	Тўпланган балл	Белгиланадиг ан устама фоизи	Белгиланадиг ан устама миқдори (сўмда)
1.	А	1	2	3	4	$5 = 2 \times 4$
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						
<b>Жами</b>		<b>х</b>	<b>х</b>	<b>х</b>	<b>х</b>	

Изоҳ: Агар шахсий ғазна ҳисобварағида ойлик фоизли устама тури бўйича қолдиқ маблағлар жадвал асосида ҳисобланган умумий ойлик фоизли устамалар миқдорини тўлашга етарли бўлмаса, ҳар бир ходимга қолдиқ маблағлар доирасида қуйидаги формулага асосан тузатиш коэффициентини кўллаган ҳолда аниқланган ойлик фоизли устамалар белгиланади.

$$TK = \Sigma / \text{Қ}$$

Бунда:

Тузатиш коэффициенти — ТК;

Шахсий ғазна ҳисоб варағида фақат устама тўлаш учун йўналтирилган маблағлар қолдиғи — Қ;

Белгиланган устама умумий миқдори —  $\Sigma$ ;

Ҳар бир ходим учун белгиланадиган устама миқдори (5-устун) ТК га кўпайтирилади.



2023 йил  
«\_\_» \_\_\_\_\_ куни  
кабул килинган жамоа  
шартномасига \_\_-илова.

## КЕЛИШИЛГАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
касаба уюшма кўмитаси раиси  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

## ТАСДИҚЛАЙМАН

\_\_\_\_\_ шифохонаси  
Бош шифокори  
\_\_\_\_\_ Ф.И.Ш.  
\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ йил

### **Якка меҳнат низолари комиссиялари фаолиятини ташкил этиш юзасидан ТАВСИЯЛАР**

- I. Умумий қоидалар
- II. Комиссияларни шакллантириш
- III. Комиссиянинг ишини ташкил этиш
- IV. Комиссияга низолар юзасидан мурожаат этиш
- V. Комиссияда низоларни кўриб чиқиш тартиби
- VI. Комиссия қарорини бажариш
- VII. Комиссия қарори устидан шикоят қилиш
- VIII. Касаба уюшмасининг комиссия фаолиятига кўмаклашиш борасидаги вазифалари
- IX. Яқуний қоидалар

#### **I. Умумий қоидалар**

Мазкур тавсиялар корхона, муассаса ва ташкилотлар (кейинги ўринларда – “корхона”)да якка меҳнат низоларини кўриб чиқишнинг ягона амалиётини шакллантириш, низоларни ҳал этиш самарадорлигини ошириш мақсадида ишлаб чиқилган бўлиб, якка меҳнат низолари комиссияларини тузиш, улар томонидан якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби, комиссия қарори ва уни бажаришга доир тавсияларни ўз ичига олади.

Тавсияларда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

**Якка меҳнат низолари** (кейинги ўринларда – “низо”) – бу иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир.

**Якка меҳнат низолари комиссияси** (кейинги ўринларда – “комиссия”) – иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи

(кейинги ўринларда – “ходимлар вакиллари”) иштирокида шакллантириладиган, низоларни кўриб чиқувчи орган.

## **II. Комиссияларни шакллантириш**

Комиссияларни тузиш, унинг сон таркиби ва ваколат муддати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва ходимлар вакиллари ўртасидаги келишувда белгиланади.

Жамоа шартномасида Комиссия фаолиятини бевосита корхонада, шунингдек касаба уюшмаси цех ташкилоти ташкил этилган ҳолларда эса таркибий тузилмаларда жорий этиш назарда тутилиши мумкин.

Комиссия таркиби иш берувчи ва ходимлар вакиллари томонидан тенглик асосида шакллантирилади.

Комиссияга ходимлар вакилларида ажратилган аъзолар тегишли органнинг қарори билан, иш берувчининг вакили эса, унинг буйруғи билан тасдиқланадилар. Комиссия аъзоларини ўзгартириш ҳам шу тартибда амалга оширилади.

Комиссия томонидан низоларни кўриб чиқиш тартибини белгилаш мақсадида корхонада (жамоа шартномасига илова тарзида) локал норматив акт сифатида комиссия тўғрисида Низом қабул қилиш тавсия этилади.

## **III. Комиссиянинг ишини ташкил этиш**

Комиссия ваколатига доир масалалар унинг мажлисларида кўриб чиқилади.

Комиссиянинг ҳар бир мажлисида раислик вазифасини иш берувчи ва ходимлар вакили навбатма-навбат бажарадилар. Бунда бир мажлисда раислик ва котиблик вазифасини айна бир тарафнинг вакиллари бажариши мумкин эмас.

Комиссиянинг ҳар бир мажлисида тарафлар кейинги мажлиснинг раиси ва котибини тайинлайди, уларга мажлис ҳужжатларини тайёрлаш ва қақириш вазифасини юклайди.

Мажлиснинг ўтиши учун аъзоларнинг ярмидан кўпи (кворум) иштироки талаб этилмайди, иш берувчи ва ходимлар вакиллариининг тенг миқдордаги аъзолари иштироки етарли ҳисобланади.

Раис ёки котибнинг комиссия мажлисида иштирок этмаслиги мажлиснинг қолдирилишига асос бўлмайди. Бу ҳолда тарафларнинг келишуви билан мажлисда иштирок этувчилар орасидан тегишли навбатга кўра комиссия раиси ва мажлис котиби тайинланади.

Жамоа шартномасига комиссия аъзосини комиссия ишида иштирок этишига шароит яратиш мақсадида иш ҳақи сақланган ҳолда асосий ишидан озод этилган вақт ажратишни назарда тутувчи қоида киритилиши мумкин.

## **IV. Комиссияга низолар юзасидан мурожаат этиш**

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига мувофиқ низолар комиссия ёки туман (шаҳар) суди томонидан кўриб чиқилиши, ўз навбатида ходим низони ҳал

қилиш учун ўз хоҳишига кўра ушбу органлардан бирига мурожаат этишга ҳақли эканлиги қайд этилган.

Комиссияга мурожаат этишдан аввал ходим низони бартараф этиш юзасидан иш берувчи билан музокара ўтказиши мақсадга мувофиқ. Музокараларда ҳал этилмаган низо юзасидан ариза кейинчалик комиссияда кўриб чиқиш учун киритилиши мумкин.

Комиссияга низони кўриб чиқиш юзасидан ариза билан фақат ходим ёки у вакил этган шахс мурожаат этишга ҳақли, иш берувчининг бундай мурожаати комиссия томонидан кўриб чиқилмайди.

Комиссияга мурожаат этиш вақти, жойи ва тартиби ҳақидаги маълумотлар танишиш учун қулай бўлган жойда ва шаклда ходимлар эътиборига етказилиши лозим.

Ходимнинг комиссияга йўллаган ёзма аризаси тегишли рўйхатга олиш дафтарида қайд этилади. Аризаларни рўйхатга олиш комиссия қарори билан аъзолардан бирига (мисол учун котибга) юклатилиши лозим.

Ариза эркин шаклда ёзилади ва унда:

корхонанинг номи;

ариза муаллифи фамилияси, исми, шаърифи, иш ва яшаш жойи (манзили);

низо моҳияти, аризачи талабини асословчи ҳолатлар, исботловчи далиллар;

аризага илова қилинаётган ҳужжатлар рўйхати;

ариза санаси кўрсатилиши ва муаллиф томонидан имзоланиши лозим.

Ариза рўйхатга олинган кун муддатларнинг бошланиш куни ҳисобланади.

Низо юзасидан комиссияга ариза билан мурожаат этиш вақтида қонунларда белгиланган уч ойлик муддатга риоя этиш лозим.

Муддатларнинг узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилганлиги, меҳнат низолари бўйича комиссия томонидан уларни тиклашга асос бўлади.

Қуйидаги низолар бевосита туман (шаҳар) судлари юрисдикциясига тааллуқлилиги сабабли комиссия томонидан кўриб чиқилмайди:

Меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан, маънавий зарар) ёки мол-мулкга етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида низолар;

меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир низолар;

ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида низолар;

асоссиз равишда ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида низолар (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 78-моддаси);

иш берувчи ва ходимлар вакиллари билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан низолар.

Шунингдек, айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, асоссиз равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарни ундириш ва интизомий жазо бериш масалаларига тааллуқли меҳнат низолари алоҳида қонунларда белгиланган тартибда кўриб чиқилиб, меҳнат низолари комиссиялари ваколатига тааллуқли эмас (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 276-моддаси).

## **V. Комиссияда низоларни кўриб чиқиш тартиби**

Комиссия мажлиси ўтказиладиган жой ва вақт ҳақида ходим ва иш берувчи, шунингдек, низони кўришда иштирок этувчи гувоҳлар ва мутахассислар олдиндан ёзма шаклда хабардор қилинади.

Комиссия меҳнат низосини ариза берилган кундан бошлаб ўн кун муддат ичида кўриб чиқиши шарт.

Комиссия ўн кунлик муддат ичида меҳнат низосини кўриб чиқмаса ёки ҳал этмаса, тарафлар вакиллари, комиссия аъзолари мажлисда иштирок этишдан бош тортган ҳолларда манфаатдор ходим ушбу низони кўришни туман (шаҳар) судига ўтказишга ҳақли.

Низо ариза берган ходимнинг иштирокида кўрилади. Ходимнинг иштирокисиз низони кўриб чиқишга унинг ёзма аризаси бўлган тақдирдагина йўл қўйилади. Башарти ходим узрсиз сабаб билан комиссия мажлисига келмаса, мазкур аризани кўриб чиқишни кун тартибидан олиб ташлаш хусусида қарор қабул қилиниши мумкин. Бу ҳолат ходимни такроран ариза билан мурожаат этиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Ходим, унинг вакиллари меҳнат низоси кўриб чиқилишида иштирок этиш учун адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига эга.

Комиссия мажлисга гувоҳларни чақиртириш, мутахассисларни таклиф қилиш, иш берувчидан зарур ҳисоб-китоблар ва ҳужжатлар тақдим этишини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Комиссиянинг мажлисида баённома юритилади ва кўриб чиқилган масала юзасидан қарор қабул қилинади. Баённома ва қарор комиссия раиси ва котиби томонидан имзоланади.

Баённомада қуйидагилар акс этиши лозим:

мажлис ўтказиладиган жой ва сана;

корхона номи ва комиссия таркиби;

ариза берган ходимнинг фамилияси, исми, шаърифи, лавозими;

ариза келиб тушган сана ва низонинг моҳияти;

комиссия йиғилишида иштирок этаётган шахслар, шу жумладан тарафларнинг вакиллари, гувоҳлар ва мутахассислар ҳақида маълумотлар;

низони кўриб чиқишда иштирок этаётган шахсларнинг аризалари, илтимосномалари ва тушунтиришлари;

гувоҳлар кўрсатмаси, мутахассислар хулосаси ва изоҳи, ёзма далилларни ўрганиш натижалари;

комиссия қарорининг мазмуни ва унинг асоси (қонун ҳужжатлари, жамоа, меҳнат шартномаларига ҳавола келтирган ҳолда);

комиссия қарорининг мазмуни, қарор устидан шикоят қилиш тартиби ва муддатлари тушунтирилганлиги ҳақида маълумот.

Комиссия иш берувчи ва ходимлар вакиллари ўртасидаги келишувга биноан низо бўйича ходим талабини қаноатлантириш, қисман қаноатлантириш ёки қаноатлантиришни рад этиш ҳақида қарор қабул қилади.

Қарор далиллар билан исботланган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак.

Башарти, комиссия кўриб чиқилган низо бўйича ходимнинг талабларини қисман қаноатлантириш ҳақида тўхтамга келса, қарорда ходимнинг қаноатлантирилган ва рад этилган талаблари, шунингдек, иш берувчи бажариши лозим бўлган ҳаракатлар аниқ ва равшан акс этиши лозим.

Шу сингари, пул ундириш ҳақидаги низолар бўйича қарор қабул қилиш чоғида комиссиянинг қарорида ходимга тегишли сумма аниқ кўрсатилиши лозим.

Башарти, низо юзасидан иш берувчи ва ходимлар вакиллари ўртасидаги келишувга эришилмаса ва қарор қабул қилинмаса, бу ҳақда баённомага тегишли ёзув киритилади.

Комиссия қарорида қуйидагилар кўрсатилиши лозим:

корхона (бўлим) номи, комиссияга мурожаат қилган ходимнинг фамилияси, исми, шаърифи, лавозими;

комиссияга мурожаат қилинган ва низо кўриб чиқилган сана;

низонинг моҳияти;

қабул қилинган қарорнинг моҳияти ва асоси (қонун ҳужжатлари, жамоа, меҳнат шартномаларига ҳавола келтирган ҳолда);

йиғилишда иштирок этган комиссия аъзолари фамилияси, исми, шаърифи;

кун тартибидаги масала юзасидан тўхтам, яъни қаноатлантириш, қисман қаноатлантириш, рад этиш ҳақида қарор ёки келишувга эришилмаганлиги ҳақида маълумот.

Қарор мажбурий кучга эга бўлиб, бирон бир тарзда тасдиқланмайди.

Қабул қилинган қарорнинг нусхаси қабул қилинган кундан эътиборан уч кун ичида ходимга, иш берувчига ва ходимлар вакилларига топширилади.

## **VI. Комиссия қарорини бажариш**

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори бу қарор устидан шикоят қилиш учун белгиланган ўн кунлик муддат ўтгандан кейин уч кун ичида иш берувчи томонидан бажарилиши керак.

Комиссиянинг ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш ёки ходимга уч ойдан кўп бўлмаган муддат учун иш ҳақини тўлаш тўғрисидаги қарори дарҳол ижро этилиши лозим.

Иш берувчи томонидан қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, қарорни қабул қилган комиссия ижро кечиктирилган барча вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи тўлаш ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқдорда тўлаш ҳақида қарор чиқаради.

Башарти, иш берувчи белгиланган муддат ичида комиссия қарорини бажармаса, комиссия томонидан ходимга ижро варақаси кучига эга бўлган гувоҳнома берилади.

Гувоҳнома комиссия раиси томонидан имзоланади ва комиссия муҳри билан, комиссия муҳри бўлмаган ҳолларда раислик қилувчи тараф муҳри билан тасдиқланади.

Ўзбекистон Республикасининг “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида”ги Қонунига мувофиқ, гувоҳнома расмий ижро ҳужжати ҳисобланади ва мажбурий ижро учун асос ҳисобланади.

Ижро ҳужжатининг асл нусхаси йўқолган тақдирда, қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда бериладиган унинг дубликати ундирув учун асос бўлади.

Қонун талабларига кўра гувоҳномада қуйидагилар кўрсатилиши лозим:

Комиссия (корхона) номи;

Гувоҳнома рақами ва уни беришга асос бўлган комиссия қарори (тартиб рақами ва санаси);

Ходим (даъвогар)нинг фамилияси, исми, шаърифи, иш берувчи (жавобгар)нинг тўлиқ номи ва манзили;

Комиссия қарорининг кўрсатма берувчи (қарор) қисми;

Комиссия қарорининг кучга кириш санаси;

Комиссия гувоҳномаси берилган сана ва уни ижрога қаратиш муддатлари.

Суд ижрочиси комиссиянинг қарорини мажбурий тарзда ижро этириши учун ходим ёки манфаатдор шахс комиссия томонидан берилган гувоҳномани олган кундан бошлаб узоғи уч ой ичида туман (шаҳар) судига тақдим этиши лозим.

Лекин, иш берувчи ёки ходим низони кўриб чиқиш учун судга кўчириш ҳақида ариза билан мурожаат этган тақдирда гувоҳнома берилмайди.

Башарти, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходим комиссия томонидан берилган гувоҳнома асосида комиссия қарорини мажбурий равишда ижро этириш юзасидан судга мурожаат қилса, судга киритилган даъвода қарор ижроси кечиктирилганлиги туфайли юзага келган мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ ундириш тўғрисида талаб кўрсатилиши мумкин.

## **VII. Комиссия қарори устидан шикоят қилиш**

Комиссиянинг қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи комиссия қарорининг нусхаси топширилган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида фуқаролик ишлари бўйича туман (шаҳар) судига шикоят қилиши мумкин.

Мазкур муддат узрли сабабларга биноан ўтказиб юборилган тақдирда, ўтказиб юборилган муддатни тиклаш ва низони моҳияти бўйича кўриб чиқишни сўраб судга даъво аризаси киритиш мумкин.

### **VIII. Касаба уюшмасининг комиссия фаолиятига кўмаклашиш борасидаги вазифалари**

Касаба уюшмаси аъзоси низо юзасидан корхонанинг бошланғич касаба уюшмаси кўмитасига мурожаат этган тақдирда, касаба уюшмаси кўмитаси ходимга иш берувчи билан муносабатларида кўмаклашиши, жумладан, низони ҳал этишда иштирок этиши, ходимга унинг ҳуқуқлари, бузилган ҳуқуқларини тиклаш тартиби ва усулларини тушунтириши, комиссияга мурожаат этиш билан боғлиқ ҳужжатларни расмийлаштиришга кўмаклашиши лозим.

Зарур ҳолларда касаба уюшмаси бошланғич ташкилоти амалий ёрдам сўраб, юқори турувчи касаба уюшмаси органига мурожаат этиши мумкин.

Касаба уюшмаси кўмитаси томонидан ваколат берилган, комиссия аъзоси ҳисобланмаган шахс низони кўриб чиқиш жараёнида ходим манфаатини кўзлаб иштирок этиши мумкин.

Шунингдек, касаба уюшмаси кўмитаси аъзолари меҳнат низосини кўриб чиқиш жараёнига гувоҳ ёки мутахассис сифатида жалб этилиши мумкин.

Низоларни ҳал этиш жараёнида ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида касаба уюшмаси:

комиссия фаолиятини йўлга қўйишда ташаббус кўрсатиб, доимий кўмаклашиб боради;

корхонада комиссия фаолиятини тартибга солишга қаратилган Низом қабул қилиш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

корхонада ходимларнинг бир нечта вакиллик органи фаолият юритган ҳолларда, ўз аъзолари номзодини комиссия таркибига тавсия этиб, меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши томонидан тасдиқланишига эришади;

иш берувчи билан низоларни ҳал этиш юзасидан бевосита музокаралар жараёнида ходимлар вакили сифатида иштирок этади;

касаба уюшмаси аъзосига комиссия ёки судга ариза киритиш, шунингдек, низони кўриб чиқиш билан боғлиқ бошқа материалларни тайёрлашда кўмаклашади;

комиссия фаолиятида ўз вакиллари – комиссия аъзолари орқали иштирок этади;

комиссия қарорларини ижро этишда кўмаклашади;

комиссия аъзолари ва ходимларнинг меҳнат қонунчилиги бўйича билимларини ошириш юзасидан ўқишлар ташкил этади;

жамоа шартномаларига комиссия аъзолари учун амалдаги қонунчиликда белгиланганига нисбатан қўшимча кафолатлар киритилишида тегишли чора-тадбирларни кўради.

## **IX. Якуний қоидалар**

Комиссия ҳужжатлари корхонанинг молия-хўжалик фаолиятига доир ҳужжатлар сингари қатъий ҳисобга қўйилиши ва сақланиши лозим.

Иш берувчи томонидан комиссиянинг фаолиятига ташкилий жиҳатдан кўмаклашиш, ҳужжат юритиш ва уларни сақлаш учун масъул шахс тайинланади.

Комиссия фаолиятини тугатиш тарафлар келишувига кўра жамоа шартномасига ўзгартириш киритиш йўли билан амалга оширилади.

Мазкур тавсиялар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан келишилган.



## МУНДАРИЖА

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

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

Макет матни тавсиявий тусга эга.

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