

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши
(конференцияси)да маъқулланган
20__ йил «__» _____
Баён № _____

(муассаса ёки унинг алоҳида бўлинмасининг номланиши)

_____ йил(лар) учун

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

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

Иш берувчи

Касаба уюшмаси қўмитаси раиси

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О.)

20__ йил «__» _____

20__ йил «__» _____

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

Иш берувчи вакиллари

Ходимлар вакиллари

- 1.
- 2.
- 3.

- 1.
- 2.
- 3.

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда «Шартнома») _____ да

(муассаса ёки унинг алоҳида бўлинмасининг номланиши) ¹

якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланади².

Қуйидагилар мазкур **Шартноманинг** тарафлари деб ҳисобланади:

иш берувчи _____

_____ ТИМСОЛИДА
(муассаса раҳбари ёки муассасанинг алоҳида бўлинмаси раҳбари ёхуд жисмоний шахс кўрсатилади)³

ҳодимлар _____

(касаба уюшмаси қўмитаси (касаба уюшмаси ташкилотчиси ёки

_____ ТИМСОЛИДА
касаба уюшмаси гуруҳи ташкилотчиси) кўрсатилади)⁴

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

1.3. Мазкур **Шартнома Иш берувчига** ва **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).

¹ Кейинги ўринларда «Муассаса» деб номланади.

² ЎРМЖнинг 19-моддаси.

³ Кейинги ўринларда «Иш берувчи» деб номланади.

⁴ 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 Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида белгиланган муддатларда имзо қўйдириб таништириш, жамоа шартномаси мазмунига ва бажарилиши шартларига оид маълумотлар ошкоралигини (мажлислар, конференциялар, масъул ходимлар ҳисоботлари, ахборот стендлари, тармоқ нашрлари ва ҳоказолар орқали) таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

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 нуқтаи назаридан лозим даражада эҳтиёткорлик қилиш.

мосланувчан нарх-наво сиёсатини амалга ошириш хусусида келишиб олдилар.

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 Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги 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** вакилларини **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 вакилларини Устав вазифаларини бажариш учун иш жойларига монеликсиз қўйиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

2.4. Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

б) **Муассасанинг** бошқарув органларига (хайъат ва х.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 касаба уюшмаси ташкилоти тармоқ кўрик-танловида иштирок этиш;

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

и) **Иш берувчи** томонидан меҳнат тўғрисидаги қонунларга ва бошқа норматив ҳужжатларга риоя 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 кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5775-сон Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир кўшимча 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 ҳамда касаба уюшмаси билан келишган ҳолда қабул қилинадиган локал ҳужжатлар бўйича иш берувчи томонидан киритилган мурожаатларни ўз вақтида кўриб чиқиш;

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

2.5. Ходимлар:

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

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

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ.

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

3.2. Қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёхуд **Муассаса** уставида (низомида) белгиланган ҳолларда ва тартибда якка тартибдаги

меҳнатга оид муносабатлар меҳнат шартномасига асосан қуйидагилар натижасида юзага келади:

лавозимга сайланиш ёки тегишли лавозимни эгаллаш учун белгиланган тартибда танловдан ўтиш⁵ (Танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимлар рўйхати ва ушбу лавозимларга танлов ўтказиш тартиби **2- ва 3-иловаларда** келтирилган);

лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш;

ваколатли давлат органлари томонидан ишга юбориш;

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятига бўлган ҳуқуққа доир тасдиқнома бериш;

ота-онанинг ҳар иккисининг ёки ота-онадан бирининг (ота-онанинг ўрнини босувчи шахсининг) 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 этиш⁶.

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

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

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

3.4.2. оиласида ягона боқувчи бўлган шахсларга;

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

3.4.4. ногирон фарзанди бор шахсларга;

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

3.4.6. _____.

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

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

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

⁶ ЎРМКнинг 26-моддаси

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;

3.8.2. ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

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

3.8.4. _____;

3.8.5.

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

Бундай ўтказишнинг муддати тарафларнинг келишувига биноан белгиланади.

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

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

3.9.1. ишлаб чиқариш ҳажмининг кутилмаган даражада ошиши;

3.9.2. бошқа ташкилот билан аутсорсинг шартномасини қайта тузиш даврида;

3.9.3. давлат эҳтиёжи учун шошилиш буюртмалар бўлганида;

3.9.4. _____.

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

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

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

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 кўллаш улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуннинг 15, 17-моддаларида назарда тутилган кафолатларга риоя қилинишини таъминлайди.

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

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

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

Касаба уюшмаси қўмитаси иш берувчининг ходимларни оммавий равишда ишдан 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 қисқартириладиганда 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 қиладиган 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;

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;**(4-илова.)**

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 кўмитаси 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 ва фармацевтика ходимлари учун 36 соат;
- б) нормал меҳнат шароитида ишлаётган (маъмурий-хўжалик) 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.

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;
- д) алоҳида хусусиятга эга бўлган ишлардаги қисқартирилган иш куни белгиланадиган ходимлар учун Вазирлар Маҳкамасининг 2024 йил 14 ноябрдаги 758-сон қарорига 4-иловада келтирилган муддатдан;
- е) ўта зарарли ва ўта хавфли меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг чекланган давомийлиги Вазирлар Маҳкамасининг 2024 йил 14 ноябрдаги 758-сон қарорига 8-иловада келтирилган муддатдан.

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

Бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажариш вақтида иш вақтининг аниқ давомийлиги **5-иловада** келтирилган.

4.4. Қисқартирилган иш вақти шунингдек қуйидагиларга ҳам ўрнатилади:

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

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

в) _____.

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

а) ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

б) профилактик даволаниш зарурияти;

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

г) бетоб оила аъзосини парвариш қилиш зарурияти;

д) _____.

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

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

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

Иш кунини қисмларга бўлиш режими жорий этилаётган ишлар рўйхати, иш куни қисмларга бўлинган ҳолда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ходимларга бериладиган устама ҳақнинг миқдори **6-иловада** келтирилган.

4.9. _____ ларида

(таркибий бўлинмаларнинг номи)

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

(ойлик, чораклик, ярим йиллик ёки йиллик)

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

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби қўлланиладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати **7-иловада** келтирилган.

4.10. 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.

4.11. 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 **8-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.

4.12. 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:

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

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

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

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

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

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

4.12.7. _____.

4.13. Ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 205-моддасида назарда тутилган танаффуслардан ташқари иш куни (смена) давомида иш вақтига

киритиладиган куйидаги кўшимча танаффуслар берилади:

- а) чанқокни қондириш учун;
- б) табиий эҳтиёжларни қондириш учун;
- в) дори воситаларини қабул қилиш учун;
- г) ходимлар гимнастикаси учун;
- д) _____;
- е) _____.

4.14. 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.

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

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

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

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

в) _____.

4.16. 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.

4.17. Ҳар йилги асосий (узайтирилган) меҳнат таътили (қонун ҳужжатларига биноан асосий узайтирилган таътилар ўрнатилган ходимлардан ташқари) барча ходимлар учун камида 21_календарь кундан иборат этиб белгиланади⁷.

4.18. МКнинг 481-моддасига кўра амалдаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга асосан ишнинг алоҳида тусига эга бўлган, яъни соғлиқ учун хавfli ва меҳнат шароитлари ўта хавfli касб ва лавозимларда (Соғлиқ учун хавfli ва меҳнат шароитлари ўта хавfli бўлганлиги муносабати билан уларда ишлаш ходимлар тариф ставкаларига кўшимча тўлов белгилаш ҳуқуқини берадиган ишларда Ўзбекистон Республикаси давлат муассасалари тиббиёт ва фармацевтика ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тартиби ва шартлари тўғрисидаги низомнинг 2-иловаси) ишловчиларнинг МКда белгиланган йиллик асосий энг кам меҳнат таътилига ёки ҳар йилги асосий узайтирилган таътилига 12 кун миқдорида кўшимча таътил берилади.

⁷ Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ-788-сонли Қонунига мувофиқ давлат фуқаролик хизматчисига йигирма етти календарь кундан иборат энг кам йиллик асосий меҳнат таътили берилади.

Бундан ташқари иш жойлари аттестацияси бўйича хулосада белгиланган кўшимча таътиллари ҳамда МКда белгиланган бошқа кўшимча таътиллари қўшган ҳолда амалга оширилади.

Масалан: йиллик асосий энг кам меҳнат таътилига (21 кун) ёки ҳар йилги асосий узайтирилган таътили (муддати қонунчиликда белгиланган) + соғлиқ учун хавфли ва меҳнат шароитлари ўта хавфли касб ва лавозимларда ишлаганлик учун 12 кун + иш жойлари аттестацияси бўйича хулосада белгиланган (3 дан 24 кунгача) + МК 220-моддасига асосан (2 дан 8 кунгача) + МК 401-моддасига асосан 4 кун + ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётганлик учун (1 дан 6 кунгача) бўлиши мумкин. Ҳар йилги асосий ва кўшимча меҳнат таътилларини жамлашда МКнинг 222-моддаси талабларига риоя қилинади.

Бунда 222-модданинг **иккинчи қисмида** назарда тутилган чеклов қонунчиликда назарда тутилмаган, жамоа шартномасида, иш берувчининг касба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинган ички ҳужжатларида ёхуд меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат таътилларига нисбатан татбиқ этилмайди.

Ноқулай меҳнат шароитлари учун кўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати, таътилларнинг давомийлиги, уларни бериш тартиби ва шартлари **5-иловада** келтирилган.

4.19. Муассаса ходимларининг МКда белгиланган йиллик асосий энг кам (21 календарь кун), шунингдек йиллик асосий узайтирилган (27 кундан 56 кунгача) меҳнат таътилига (4.18-бандда белгиланган ходимлардан ташқари) қуйидагича кўшимча таътил муддатларини белгилаш:

тиббиёт ва фармацевтика ходимларига - 9 календарь кун;

раҳбар ва уларнинг ўринбосарлари ҳамда мутахассислар (ҳисобчи, иқтисодчи, хўжалик ишлар мудирлари, муҳандис, юрист маслаҳатчи, кадрлар бўлими ходимлари ва бошқалар)га - 9 календарь кун;

ишчи касбларда ишловчи ходимлар (хайдовчи, электромонтёр, дурадгор, чилангар-сантехник, қоровул, боғбон, фаррош, ховли супурувчи ва бошқалар)га - 6 календарь кун.

4.20. Вазирлар Маҳкамасининг 2023 йил 26 июндаги “Педагог ходимлар учун йиллик узайтирилган меҳнат таътили давомийлиги меъёрларини белгилаш чоратадбирлари тўғрисида”ги 263-сонли қарорининг иловасида белгиланган муддатларда даволаш-профилактика муассасаларининг логопед, жисмоний ёки психик ва ақлий ривожланишида нуқсонли бўлган болалар учун ихтисослаштирилган санаторияларнинг ўқитувчи, ўқитувчи-логопед, ўқитувчи-дефектолог, психолог, тарбиячи-методист, жисмоний тарбия йўриқчиси, сузиш бўйича йўриқчи, тарбиячи ёрдамчиларига узайтирилган меҳнат таътиллари белгиланади.

4.21. 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 кўшимча меҳнат таътили берилади.

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

4.22. 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 стажига учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига 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 календарь 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.

4.27. Ходимга _____ ойгача бўлган муддатга ижодий таътиллари берилиши мумкин (нодавлат олий таълим ташкилотлари, илмий ташкилотлар ва бошқа ташкилотлар учун).

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

4.29. Ижодий таътиллари муддати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори 2024 йил 14 ноябрдаги 758-сонли қарори билан тасдиқланган “Ижодий таътиллари бериш тартиби тўғрисида”ги низомнинг 7-бандида назарда тутилгандаги қараганда _____ кунгача кўпайтирилади ҳамда кўпайтирилган муддат учун ўртача ойлик иш ҳақи ёки унинг бир қисми сақланиб қолинади.

4.30. 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.

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

- а) яқин қариндоши вафот этганда – 3 календарь кун;
- б) ходим ёки фарзандларининг тўй маросимини ўтказишда – 3 календарь кун;
- в) табиий офатлар юз берганда – 3 календарь кун;
- г) янги турар жойга кўчиб ўтишда – 3 календарь кун;
- д) фарзанди 1-синфга борганда – 1 календарь кун;
- е) фарзанд туғилиши муносабати билан унинг отасига – 1 календарь кун;
- ж) коронавирус инфекциясидан эмланган куни – 1 календарь кун;
- з) республикамизнинг тархий обидалари, ёдгорликлари, кадамжорларига зиёратга ва саёҳатларга юборилганда – бутун саёҳат даврида;
- и) ходимнинг туғилган кунида – 1 календарь кун.

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

4.32. Ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил берилиши мумкин, бундай таътилни календарь йил давомидаги энг кўп давомийлиги ҳар қандай ҳолатда ҳам 15 календарь 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.

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

- а) пандемия билан боғлиқ карантин чекловлари амал қилаётган даврда;
- б) меҳнат таътили тугаган 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) _____.

4.34. 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.

4.35. 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 таътилни узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпайтирилиши, бироқ кўпи билан олти ойгача кўпайтирилиши мумкин.

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

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

ж) _____.

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

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

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

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

5.4. Муассасада ишловчи ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш тартиби амалдаги Соғлиқни сақлаш тизими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тартибини белгиловчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида белгиланади.

Давлат тиббий суғуртаси жамғармаси билан тиббий хизматлар кўрсатиш бўйича тузилган шартнома асосида молиялаштириладиган тиббиёт муассасаларида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг алоҳида тартиби қўлланади.

5.5. 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.

5.6. 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.

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

5.8. 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 кунини ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади.

Ҳар бир ходим тегишли даврда унга тўланадиган иш ҳақининг таркибий

қисмлари, ушлаб қолинган пул миқдорлари ва унинг асослари, шунингдек тўланадиган умумий пул суммаси тўғрисида ёзма шаклда хабардор қилинади.

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

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

5.10. Иш вақтидан ташқари иш учун _____ хисса миқдорида ҳақ
камида икки
тўланади.

Ходимнинг хоҳишига кўра иш вақтидан ташқари иш учун оширилган ҳақ тўлаш ўрнига иш вақтидан ташқари ишлаб берилган вақтнинг давомийлигига мувофиқ келадиган қўшимча дам олиш вақтини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Бундай ҳолда иш вақтидан ташқари иш учун бир хисса миқдорида ҳақ тўланади, дам олиш вақти учун эса ҳақ тўланмайди.⁸

5.11. Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун _____ хисса миқдорида ҳақ тўланади.
камида икки

Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш ходимнинг хоҳишига кўра бошқа дам олиш кунини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш бошқа дам олиш кунини бериш билан компенсация қилинган тақдирда, бундай иш учун ҳақ тўлаш камида бир хисса миқдорида амалга оширилади, дам олиш кунини учун эса ҳақ тўланмайди.⁹

5.12. Тунги вақтдаги иш учун _____ миқдорида, кўп сменали режимдаги иш учун _____ миқдорида ҳақ тўланади. Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш тариф ставкаларига (маошларга) киритилмайди.
10

5.13. МКнинг 280 ва 281-моддаларида белгиланган тартибларга асосан 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” ёки “кечки смена” сифатида белгиланади ҳамда ходимга ушбу вақтда ҳақиқатда ишлаган ҳар бир соати учун тўланиши лозим бўлган иш ҳақининг 30 фоиз миқдорида қўшимча ҳақ тўланиши мумкин.

⁸ 5.11-банд нормаси жамоа шартномасига иш вақтидан ташқари иш учун тўлов икки баравардан ортик миқдорда белгиланган тақдирда киритилади.

⁹ 5.12-банд нормаси жамоа шартномасига дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун тўлов икки баравардан ортик миқдорда белгиланган тақдирда киритилади.

¹⁰ 5.11-банд нормаси жамоа шартномасига иш вақтидан ташқари иш учун тўлов икки баравардан ортик миқдорда белгиланган тақдирда киритилади.

(Мазкур ҳаражатлар ташкилот ва муассасаларда бюджетдан ташқари маблағлар ҳамда қонунчиликда таъқиқланмаган бошқа манбаалар ҳисобидан амалга оширилиши мумкин.)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.18. 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.

5.19. Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсациялар (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2015 йил 19 ноябрда 2730-сон билан рўйхатга олинган Ўзбекистон Республикаси Молия вазирининг 2015 йил 19 октябрдаги 92-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 қолганини кафолатлайди.

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

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

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

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

5.22. Меҳнатни ташкил этишнинг прогрессив шакллари 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 қўидагилар компенсация қилинади:

ходим ва оила аъзолари (эр, хотин, улар билан бирга яшайдиган, уларнинг қарамоғида 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 тақдим 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. Ходимларга бир неча касб ва лавозим асосида ишлаганлик, хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтирганлик, ишлар ҳажмини кўпайтирганлик учун қўшимча ҳақ тўлаш миқдори кўшиб берилаётган лавозимдаги маош (тариф ставкаси)нинг 50% дан кам бўлмаслиги керак. (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).

5.26. Ходимларга меҳнат шароити оғир ва зарарли бўлган ишлар учун қўшимча тўловлар (иш жойларини аттестациядан ўтказиш натижалари бўйича) **9-иловага** мувофиқ ўрнатилади.

5.27. Тегишли касблардаги ишчиларга ишларнинг айрим технологик турлари, ишлаб чиқаришлар ва иқтисодий фаолият турлари бўйича тариф ставкаларини оширишнинг тармоқ коэффициентлари ўрнатилади (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 коэффициентлари, шунингдек, йиллик қўшимча таътилнинг энг кам муддати қўлланиладиган табиий-иқлим шароитлари оғир ва ноқулай бўлган жойлар Рўйхати”да кўрсатилмаган табиий-иқлим шароитлари ноқулай бўлган айрим жойларда ишловчи ходимлар иш ҳақига ўз маблағлари доирасида харажатлар, солиқ солинадиган базага киритилган ҳолда, устамалар (фақат нобюджет ташкилотларда) ўрнатилади.

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

5.30. Халқаро меҳнат ташкилотининг “Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенциясига биноан эркаклар ва аёллар томонидан турли шароитларда, турли кўникма ва малака билан, турли кўринишдаги, жавобгарлиги бир-бирига боғлиқ бўлмаган, лекин бир хил қийматга эга бўлган ишлар тенг миқдорда рағбатлантирилади (**10-илова**).

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

5.32. Тиббиёт муассасалари ходимларини 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 амалга оширилади.

Бунда 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;

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.

5.33. 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 ўртacha иш ҳақи** сақлаб қолинади.

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

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

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

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

7.4. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати **11-иловада** келтирилган.

7.5. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи **Ходимлар** томонидан ишлар биргаликда бажариладиган ва бунда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этиладиган бўлинмаларнинг рўйхати **12-иловада** келтирилган.

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

VIII. МЕҲНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ

Иш берувчининг мажбуриятлари:

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

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

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

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

- гигиена воситалари (тармоқ норматив ҳужжатларига ёки жамоа шартномасига мувофиқ) учун _____ минг (млн.) сўм маблағ ажратилишини таъминлайди.

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

8.3. Меҳнат муҳофазаси бўйича битим (шартнома муддатида, ҳар йили) тузади (меҳнат шaroитлари 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).

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

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

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

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

8.8. Ходимларининг сони эллик нафар ва ундан ортиқ бўлган ҳар бир ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш, уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати ташкил этилади ёки меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис 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.

8.9. 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.

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

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

8.12. Ходимларни ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисалар ва касб касалликларидан суғурта қилади, иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказди ҳамда ходимларни дастлабки (меҳнат шартномасини тузаётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўрикдан (**13-илова**) ўтказилишини уларни чикимдор қилмаган ҳолда ташкил қилади.

8.13. Меҳнат шароити ноқулай, зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитларидаги ишларда, ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларни белгиланган муддатларда ўрнатилган нормалар бўйича сут, 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 **14, 15 ва 16-иловаларида** белгиланади).

8.14. Муассаса худудини ҳамиша саранжом-саришта ҳолда сақлаш, юриш, ўтиш йўлаklarини ва жойларини талаб этиладиган оралиқ ўлчамлари аниқ белгиланган бўлиши ҳамда уларга қатъий амал қилиниши Ташкилотнинг ички транспортдан фойдаланишда уларнинг хавфсизлигини таъминлаш чораларини кўради.

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

8.16. Ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқдан ўтишини, ўқитишни, қайта тайёрлашни, малакасини оширишни ва меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича билимларини текшириш ишларини ташкил этади. Меҳнат муҳофазаси бўйича ҳар бир касб ва иш тури бўйича ишлаб чиқилган йўриқномаларга

асосан ўз вақтида ходимларни йўл-йўриқдан ўтказилишини таъминлайди ва доимий назорат қилади. Ишга янги кираётган барча ходимлар, бошқа ишга ўтказилаётган шунингдек, қайта ишга олинган ходимлар учун иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқ беришни амалга ошириши, ишларни бажаришнинг хавфсиз услублари ва усуллари ҳамда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан жабрланганларга ёрдам кўрсатишга оид ўқувни ташкил этиши шарт.

8.17. 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).

8.18. 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.

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

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

8.21. 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.

8.22. Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил этилган шахсга ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариши учун ҳар ҳафтада камида икки соат иш вақт ажратади ва бу вақт учун иш жойи (лавозими) бўйича ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб

қолади. Меҳнат шароитларини яхшилаш борасида жонбозлик кўрсатган вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантиради ҳамда ҳар чорак якунига кўра мукофотлайди.

8.23. 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.

8.24. 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.

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

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

- ходимнинг соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар бўлган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан жабрланувчи томонидан касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотиш даражасига мувофиқ бўлган фоизлардаги ҳар ойлик тўлов, шунингдек ходимнинг **икки йиллик** иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўлови ҳамда ходимнинг соғлиғи шикастланишидан келиб чиққан қўшимча харажатларни (агар у даволаниш, протез қўйдириш ва тиббий ҳамда ижтимоий ёрдамнинг бошқа турларига мухтож 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.

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

8.27. 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.

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

8.29. 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.

8.30. 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.

8.31. 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.

8.32. 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 куйидаги 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.

8.33. 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:

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

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

Қурилишда меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси тўғрисидаги 167-сонли;

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

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

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

Ходимларни қайта тайёрлаш деганда ходимларни 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. 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 ҳаражатлари, шунингдек ходимларга яшаш жойидан ташқарида яшаганлик учун компенсация тўлови иш берувчи томонидан қонунчиликда белгиланган тартибда амалга оширилади.

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.

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

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

9.5. Таълим муассасаларида меҳнат шартномаси бўйича ишидан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат 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-имтихон 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 тахсил 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 яратиш 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 эркеклар 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 эркеклар 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 эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни яратиш;

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

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

10.6.5. хотин-қизлар учун саёҳатлар ташкил этиш.

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

10.8. Иш берувчи ва Касаба уюшмаси кўмитаси 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.

10.9. 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 шошилинч чоралар тўғрисида”ги 182-сонли Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари тақиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган ишларни олиб бориш;

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

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

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, касаба уюшмаларида фаол ва шижоатли ёшларни рағбатлантириш;

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

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

11.3. Иш берувчининг мажбуриятлари:

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

б) профессионал таълим муассасаларида ёш мутахассисларни тайёрлаш, уларни **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 кафиллик 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” тендини 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 қилинганда 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 қўнимлилигини 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 ноҳўя хатти 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 қўшимча ҳақ тўлаш;

ХП. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ БАЪЗИ ХУСУСИЯТЛАРИ

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

12.2. ўриндошлик асосида ишловчиларга меҳнат ҳақи, мукофот, қўшимча ҳақ, устама, рағбатлантириш тўловлари шакли ва тизими ташкилотнинг барча ходимлари учун белгиланган тартибда (алоҳида-алоҳида) 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 қўшимча равишда вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш ёки ўтказиш учун устувор ҳуқуқ бериладиган ходимларнинг тоифалари қуйидагилардан 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. (17-илова)

12.6. Масофадан туриб ишловчи ходимнинг ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлиги _____ календарь кун миқдорида ўрнатилади.
камида йигирма бир

Вахта усулида ишловчи шахслар

12.7. 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) _____;

ХIII. ҚЎШИМЧА ИЖТИМОЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

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

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

13.2.1. Иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларидан бўлган ходимларга, байналмилалчи жангчиларга ва уларга тенглаштирилган шахсларга, қарамоғида 16 ёшга тўлмаган уч ва ундан ортиқ фарзанди бор ходимларга, Чернобил АЭСдаги ҳалокат оқибатларини бартараф этишда иштирок этган ходимларга, Чернобил АЭСдаги ҳалокат натижасида радиоактив ифлосланган зонадан эвакуация қилинган ва кўчириб келинган ходимларга (агар уларда қон яратиш органлари (ўткир лейкозлар), қалқонсимон без (аденомалар, рак) касалликлари ҳамда рақни келтириб

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

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

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

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

13.3. 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. Ходимларга моддий ёрдам Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигидан 3416-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Тиббиёт муассасаларини моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси тўғрисидаги Низом”нинг 18-бандида белгиланган тартибда моддий ёрдам кўрсатиш мажбуриятини **Иш берувчи** ўз зиммасига олади.

13.5. Ходимнинг 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 кишлоқ 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 қўшиб 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 **Қасаба 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 қасаба 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 яққа-ёлғизлардан хабар олиш, туғилган кунларида ва байрамларда уларга эсдалик совғалари беришни, уларнинг уй-жой, маиший муаммоларини ҳал этишда кўмаклашишни, шунингдек муқаддас жойларга ва зиёратгоҳларга экскурсиялар ташкиллаштиришни ва бошқа ижтимоий аҳамиятли тадбирларни амалга ошириш учун шароит яратишни ўз зиммасига олади. (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 28 декабрдаги ПФ-4906 сон “Ўзбекистон фахрийларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш «Нуроний» жамғармаси фаолиятини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони).

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 бериш¹¹;

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.

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

13.17. Иш берувчи пандемия ва бошқа глобал хавф-хатарлар даврида 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 ўтказиш;

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

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

¹¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 18 ноябрдаги ПҚ-427- сонли Қарорига биноан давлат органлари ва ташкилотлари жамоа шартномаларига мувофиқ ўз ходимлари томонидан фарзандлари учун сотиб олинган оромгоҳлар йўлланмалари нархининг 50 фоизигача бўлган, аммо ҳар бир йўлланма учун базавий ҳисоблаш миқдорининг 1 бараваридан ошмаган қисми иш берувчиларнинг бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан ходимларга компенсация қилиб берилиши мумкин.

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

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

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

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

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

Иш берувчи томонидан ходимга берилган жиҳозлар ва 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 бирор бир инфекция 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 даврида бирор бир вирус билан касалланган ходимларнинг даволанишига кетадиган харажатлар **Муассаса** маблағлари ҳисобидан қопланади;

13.17.4. 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;

13.17.5. 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;

13.17.6. **Иш берувчи** юқумли вирус касаллигига чалинган ходимларга моддий ёрдам кўрсатиши, уларнинг даволаниши ва дори-дармонларнинг харажати (шу жумладан, ходимнинг болалари касал бўлса) учун тўловни амалга ошириши шарт;

13.17.7. бирор бир вирус билан оғриб тузалган ходимларни **Муассаса** ҳисобидан ҳар 6 ойда бепул тиббий кўриқдан ўтказиши;

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

13.17.9. Муассаса ходимлари ўртасида бирор бир вирус инфекцияси тарқалиши олдини олиш мақсадида **Иш берувчи** ходимларни иш жойларида антисептик ва зарур санитария-гигиеник воситалар, ниқоблар билан таъминлашни, касаллик учун тест таҳлилларини топширишни, юқумли касалликларга қарши вакцина билан эмлашни, шунингдек иш жойларини, ошхонани, ювиниш хонасини, ҳожатхонани, **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 кўмитаси** 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. Пандемия 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 қўшимча 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 куйидагиларни 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” кўриктанловини 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 дунёқарашни 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 кўйидагиларни 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” қўшимча вазифасини юклаш ва унинг базавий лавозим маошига 20 фоиз миқдорида устама белгилашни йўлга қўйиш;

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

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

14.4.6. ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини қизиқишларига кўра спорт тўғарақларига 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 б

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 қасаба 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 (**18-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 Қасаба уюшмаси қўмитаси ўзаро муносабатларида ижтимоий шериклик, ҳамкорлик, ўзаро манфаатларни ҳурмат қилиш тамойилларига ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Меҳнат кодекси, «Қасаба 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 қасаба уюшмасининг ҳуқуқларига риоя қилади, унинг фаолиятига ҳар томонлама кўмаклашади.

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

16.4. Иш берувчи Муассасада ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида **Қасаба уюшмаси қўмитасини** тан олади.

16.5. Иш берувчи:

ходимларнинг ёзма аризалари асосида иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловлардан камида 1 фоиз миқдордаги қасаба уюшмаси аъзолик бадаллари **Муассаса** бухгалтерияси орқали ушлаб қолинишини ва пул ўтказиш йўли билан ўз вақтида ва тўлиқ миқдорда қасаба 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 қўмитаси** билан олдиндан келишиб олиш;

б) **Касаба уюшмаси қўмитаси** 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.

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

- а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;
- б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;
- в) меҳнат низолари комиссияси аъзолари;
- г) ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия аъзолари;
- д) _____;
- е) _____.

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

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

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

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

16.16. Муассаса ходимлари учун Ўзбекистон Республикасининг “Қасаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуни мазмунини ёритиш бўйича ўқув тадбирлари ўтказиб борилади.

XVII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШINI НАЗОРAT ҚИЛИШ

17.1. Қасаба 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 «Қасаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 29- ва 34-моддалари*).

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

17.3. Тарафлар йилда 1 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 якунлари 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 **Қасаба 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 **Шартноманин**г барча шартлари ва мажбуриятлари сўзсиз бажарилган тақдирдагина рўйёбга чиқиши мумкин.

17.7. Қасаба уюшмаси қўмитаси жамоа шартномаси лойиҳасини маъқуллаш юзасидан чақириладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши

(конференцияси)дан олдин унинг лойиҳасини жамоатчилик экспертизасидан ўтказиш учун юқори турувчи 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 кунидан 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 қонунчилиқка 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 кўмитаси ўртасида тузилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича битими.
2. Танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимлар рўйхати.
3. Танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимларга танлов ўтказиш тартиби.
4. Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдорига таъсир кўрсатадиган иш стажига ходимларнинг тегишли тармоқдаги ёки муайян касбга доир меҳнат фаолияти даврларини киритиш кафолатланадиган ходимлар тоифалари рўйхати.
5. 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.
6. Иш кунини қисмларга бўлиш режими жорий этиладиган ишлар рўйхати.
7. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби қўлланиладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.
8. Йилнинг совуқ фаслларида очиқ жойларда ёки иситилмайдиган ёпиқ хоналарда ишлагани учун ходимларга иш вақтида махсус танаффуслар бериладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.
9. Ноқулай, оғир ва зарарли меҳнат шароитлари учун қўшимча тўловлар ўрнатиладиган ходимлар касблари, лавозимлари ва тоифалари рўйхати.
10. Тенг ҳақ тўланиши таъминланадиган асосан аёллар ёки асосан эркаклар банд бўлган касб ва лавозимлар рўйхати.
11. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати.
12. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган ва бунда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этиладиган бўлинмалар рўйхати.
13. Дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтказилиши ташкил қилинадиган касблар ва лавозимлар рўйхати.
14. Сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқатини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати.

15. Махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати.
16. Гигиена воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати.
17. Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги Низом.
18. Меҳнат низолари комиссияси тўғрисидаги Низом.
19. Касаба уюшмаси кўмитасига касаба уюшмаси фаолиятини амалга ошириш учун иш берувчи томонидан бериладиган хоналар, жиҳозлар, транспорт ва алоқа воситалари рўйхати.
20. Меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низом. (Бюджет ташкилотларда Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПФ-136-сон Фармони, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 276-қарори ҳамда Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 4-сон буйруғига асосан тўланади.)
21. Муассасада (тармоқ)даги узоқ йиллик иш стажига биноан устамалар тўлаш тўғрисидаги Низом. (Бюджет ташкилотларда Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПФ-136-сон Фармони, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 276-қарори ҳамда Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 4-сон буйруғига асосан тўланади.)
22. Ташкилот ходимларига мукофот тўловлари тўғрисидаги Низом. (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 тўланади.)

Изоҳ: Жамоа шартномасига илова қилинаётган барча иловалар Иш берувчи ва Касаба уюшма кўмитаси томонидан Жамоа шартномаси маъқуллангунича Келишилиб тасдиқланиши лозим.

Жамоа шартномасига айрим иловаларнинг НАМУНАЛАРИ

2025 йил
«__» _____ куни
кабул килинган жамоа
шартномасига 1-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 ҳимоя 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 шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиши натижасига кўра белгиланган чора-тадбирлар ҳамда инспекциялар томонидан киритилган камчиликларни бартараф этишига қаратилган тадбирларни киритиши лозим.

2025 йил
«__» _____ куни
кабул килинган жамоа
шартномасига 2-илова.

КЕЛИШИЛГАН

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

ТАСДИҚЛАЙМАН

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

Танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимлар рўйхати.

2025 йил
«__» _____ куни
қабул қилинган жамоа
шартномасига 3-илова.

КЕЛИШИЛГАН

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

ТАСДИҚЛАЙМАН

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

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни
сақлаш вазирлигининг
2022 йил 25 февралдаги
66-сон буйруғига
3-илова

Соғлиқни сақлаш вазирлиги тизимидаги даволаш-профилактика муассасаларида ўрта тиббиёт ходимларини ишга қабул қилиш ҳамда ходимларни бошқа лавозимга ўтказиш бўйича

ТАРТИБ

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги тизимидаги даволаш-профилактик муассасаларининг ўрта тиббиёт ходимлари (ҳамшира, фельдшер, акушер (доя) фармацевт) ишга қабул қилишнинг очиқ ва шаффоф тизимини яратиш ҳамда барча номзодлар учун тенг имкониятлар берилишини таъминлаш мақсадида, тизимдаги барча корхона, ташкилот ва муассасаларда ўрта тиббиёт ходимларини ишга қабул қилиш ҳамда ходимларни бошқа лавозимга ўтказиш мазкур тартибнинг иловасида кўрсатилган намунавий таркиб асосида ташкил этилган танлов комиссиялари (кейинги ўринларда - Танлов комиссияси) томонидан амалга оширилади.

Олий таълим муассасаларини «Олий ҳамширалик иши» йўналишини тамомлаб, тизимдаги даволаш-профилактика муассасаларининг ўрта тиббиёт ходимлари учун мўлжалланган лавозимларга ишга кириш мақсадида, танловда иштирок этаётган номзодлар устунликга эга бўлади ва улар муассасанинг эҳтиёжидан келиб чиқиб, танловсиз ишга қабул қилинишлари мумкин.

Соғлиқни сақлаш вазирлиги тизимидаги даволаш-профилактика муассасаларида ўрта тиббий ходимларни ишга қабул қилиш танлов асосида амалга оширилади.

Даволаш-профилактика муассасалари томонидан ўрта тиббиёт ходимлари учун мўлжаллаган бўш иш ўринларини ва танлов ўтказиш муддатлари ҳақида Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг

интернет тармоғидаги расмий сайтида (<https://ssv.uz/vacancy>) бўш иш ўринлари учун танлов эълон қилади.

Танловда иштирок этишни истаган номзодлар вазирликнинг расмий сайтида эълон қилинган лавозимларга бўш иш ўринлари ўзларининг маълумотномаларини (резюме) онлайн тарзда жойлаштиради.

2025 йил
«__» _____ куни
қабул қилинган жамоа
шартномасига 4-илова.

КЕЛИШИЛГАН

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

ТАСДИҚЛАЙМАН

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

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

2025 йил
«__» _____ куни
кабул қилинган жамоа
шартномасига 5-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 ташилотда қўп йиллик иш стажу 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 жамоа келишувининг 3.7, 3.8, 3.9, 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..

2025 йил
«__» _____ куни
қабул қилинган жамоа
шартномасига 6-илова.

КЕЛИШИЛГАН

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

ТАСДИҚЛАЙМАН

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

Иш кунини қисмларга бўлиш режими жорий этиладиган ишлар рўйхати.

2025 йил
«__» _____ куни
қабул қилинган жамоа
шартномасига 7-илова.

КЕЛИШИЛГАН

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

ТАСДИҚЛАЙМАН

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

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

2025 йил
«__» _____ куни
кабул килинган жамоа
шартномасига 8-илова.

КЕЛИШИЛГАН

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

ТАСДИҚЛАЙМАН

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

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

2025 йил
«__» _____ куни
кабул килинган жамоа
шартномасига 9-илова.

КЕЛИШИЛГАН

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

ТАСДИҚЛАЙМАН

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

Ноқулай, оғир ва зарарли меҳнат шaroитлари учун қўшимча тўловлар ўрнатилadиган ходимлар, касблари, лавозимлари ва тоифалари рўйхати.

2025 йил
«__» _____ куни
кабул қилинган жамоа
шартномасига 10-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.

2025 йил
«__» _____ куни
кабул килинган жамоа
шартномасига 11-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) мудирини
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.*

2025 йил
«__» _____ куни
кабул килинган жамоа
шартномасига 12-илова.

КЕЛИШИЛГАН

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

ТАСДИҚЛАЙМАН

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

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

- 1.
- 2.

2025 йил
«__» _____ куни
кабул қилинган жамоа
шартномасига 13-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.	Юкумли касалликлар шифохоналарининг шунингдек фтизиатрия, тери-ганосил ва лепрозор хизмати тиббий ва хўжалик соҳасида ишловчи ходимлари, амбулатор поликлиника хизмат кўрсатиш муассасаларининг юкумли 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.

2025 йил
 «__» _____ куни
 қабул қилинган жамоа
 шартномасига 14-илова.

КЕЛИШИЛГАН

ТАСДИҚЛАЙМАН

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

_____ 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. кичик тиббий ходим	0,5л сут	0,5 л	

9.	Реанимация	Анестезиолог, анестезист	0,5л сут	0,5 л	
----	------------	-----------------------------	----------	-------	--

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 беул 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 бериш меъёрларини жамоа шартномаларида белгилайди деб белгиланган.

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

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

2025 йил
«__» _____ куни
кабул қилинган жамоа
шартномасига 15-илова.

КЕЛИШИЛГАН

_____ шифохонаси
қасаба уюшма қўмитаси 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 ҳоказо	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, сочиқ	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, сочиқ	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.

2025 йил

«__» _____ куни

кабул килинган жамоа

шартномасига 16 -илова.

КЕЛИШИЛГАН

_____ шифохонаси
 касабга уюшма кўмитаси раиси
 _____ Ф.И.Ш.
 _____ «__» _____ 202_ йил

ТАСДИҚЛАЙМАН

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

Гигиена воситаларини бепул 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
Марказий шифохона							
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
Жами :			228		1 094 400		4 266 000

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 иш суви, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари, шунингдек жамоавий ҳимоя воситалари билан таъминлаш 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.

2025 йил
«__» _____ куни
кабул қилинган жамоа
шартномасига 17 -илова.

КЕЛИШИЛГАН

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

ТАСДИҚЛАЙМАН

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

Карантинга оид чоралар амал қилиш даврида ходимларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказишнинг вақтинчалик тартиби тўғрисидаги

НИЗОМ

Мазкур Низом Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сон «Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармонининг (бундан буён матнда Фармон деб юритилади) 18-бандига мувофиқ коронавирус инфекцияси тарқалишини олдини олишга қаратилган чора-тадбирларини амалга ошириш вақтида (бундан буён матнда карантин даври деб юритилади) давлат органлари ва мулкчилик шаклидан қатъи назар барча ташкилотлар ходимларини масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказишнинг вақтинчалик тартибини белгилайди.

1-боб. Умумий қоидалар

1. Ушбу Низомга мувофиқ карантин даврида иш берувчилар ходимларни розилиги билан уларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш жадвалида ёки уйда ишлашга ўтказишлари мумкин.

2. 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.

2-боб. Ходимни масофавий иш усулига ўтказиш тартиби

3. Масофадан иш деганда, ходимнинг меҳнат шартномасида кўрсатилган меҳнат мажбуриятларини иш берувчининг жойлашган ҳудудидан ташқарида, бевосита ёки билвосита назоратида бўлган доимий иш жойи, ҳудуд ёки объектдан ташқарида бажариладиган иш усули тушунилади.

4. Ходимни масофавий ишга вақтинчалик ўтказишда иш берувчи томонидан вақтинчалик ишга ўтказиш ҳақида муддати кўрсатилган буйруқ чиқарилади.

5. Ходимни масофавий ишга вақтинчалик ўтказиш тўғрисидаги буйруққа иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар асос бўлади.

6. Масофавий ишга ўтказиш юзасидан ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришларда Меҳнат кодексида назарда тутилган шартлар билан бир қаторда қуйидагилар кўрсатилади:

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

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

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

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

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

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

ходимни ишлаб чиқариш зарурияти туғилганда доимий иш жойига ўтказиш шартлари.

7. Ходим ва иш берувчи ўртасидаги электрон ҳужжат алмашиш йўли орқали алоқалар қонунчилик ҳужжатларида ўрнатилган белгиланган тартибда амалга оширилади.

8. Ходим иш вақтининг давомийлиги ва тартибини ишлаб чиқариш топшириғининг ҳажми ва меҳнат шартномасида кўрсатилган бошқа шартлардан келиб чиққан ҳолда мустақил равишда белгилайди. Иш жадвали тарафлар келишувига биноан белгиланади.

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

10. Масофавий ишга вақтинчалик ўтказилган ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш қуйидагича амалга оширилади:

меҳнатга ҳақ тўлашдаги соатбай асосида — ходимнинг масофавий ишга ўтказилгунга қадар белгиланган тариф ставкаси (лавозим оклади)дан келиб чиққан ҳолда;

меҳнатга ҳақ тўлашдаги ишбай асосида — ўрнатилган нархлардан келиб чиққан ҳолда.

11. Ходим масофавий ишга ўтказилганда унинг таътиллار жадвалига мувофиқ меҳнат таътили, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа олиш ҳамда қонунчилик ҳужжатларида ва жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳуқуқлари сақланиб қолинади.

3-боб. Ходимни мослашувчан иш графигига ўтказиш тартиби

12. Иш вақти режимининг ўзгариши, шу жумладан ишнинг бошланиши ва тугаш вақти, шунингдек тўлиқсиз иш вақтининг ўрнатилиши меҳнат шароитининг ўзгариши ҳисобланади ва иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

13. Ходимни мослашувчан иш графигига вақтинчалик ўтказиш тўғрисидаги буйруққа иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришлар асос бўлади.

14. Мослашувчан иш графигига вақтинчалик ўтказиш қуйидагиларни назарда тутиши мумкин:

ходимга тўлиқсиз иш вақти — тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтасини белгилаш;

қисқартирилган иш вақти давомийлиги доирасида ходимнинг иши бошланиши ва тугаш вақтларини белгилаш, шунингдек бошқа ходимлар учун ўрнатилган ички меҳнат тартиби қоидаларидан фарқли равишда ишдаги танаффуслар вақти ва давомийлиги.

15. Мослашувчан иш графигига вақтинчалик ўтказиш юзасидан ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришларда Меҳнат кодексига назарда тутилган шартлар билан бир қаторда қуйидагилар кўрсатилади:

тўлиқсиз иш вақтида — ишнинг бошланиш ва тугаш вақти кўрсатилган кунлик иш соатлари ёки ҳафталик иш кунлари миқдори;

иш вақти режими ўзгарганда — ишнинг кунлик бошланиш ва тугаш вақти, шунингдек сменали ишда ишланадиган ва ишланмайдиган кунларнинг навбати.

16. Ходим мослашувчан иш графигига ўтказилганда унинг таътиллار жадвалига мувофиқ меҳнат таътили, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа олиш ҳамда қонунчилик ҳужжатларида ва жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳуқуқлари сақланиб қолинади.

Мослашувчан иш графигига ўтказилган ходимга меҳнат ҳақи ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда тўланади.

4-боб. Ходимларни уйда ишлашга ўтказиш тартиби

17. Ходимнинг хоҳишига кўра ва иш берувчининг розилиги билан ходим вақтинчалик уйда ишлаши учун уй меҳнати шароитига ўтказилиши мумкин.

18. 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.

19. Ходимни вақтинчалик уйда ишлашга ўтказиш тўғрисидаги буйруққа иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришлар асос бўлади.

20. Уйда ишлашни ташкил этишга, иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришларга мувофиқ уйда ишлашни амалга ошириш учун зарур бўлган шароитлар, шу жумладан турар-жойи бўлган тақдирда йўл қўйилади.

21. Ходимни вақтинчалик уйда ишлашга ўтказиш юзасидан ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришларда қуйидагилар кўрсатилади:

ходим уйда бажариши лозим бўлган иш турлари;

ходим лавозим вазифаларини бажариши учун жиҳозлар, асбоб-ускуналар, бутловчи маҳсулотлар, хом ашё, материаллар, ярим тайёр маҳсулотлар, шунингдек ишлаб чиқариш топшириғини тақдим этиш тартиби;

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

ходим томонидан ўз меҳнат мажбуриятларини бажаришда шахсий жиҳозлари, асбоблари ва инвентарларининг ишлатилиши, шунингдек ходимнинг меҳнат қилиши муносабати билан энергия, сув, алоқа учун харажатларини қоплаш бўйича шартлари ва тартиби;

меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришларда қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ бошқа шартлар ҳам назарда тутилиши мумкин.

22. Уйда ишлашга ўтказилган ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш қуйидагича амалга оширилади:

меҳнатга ҳақ тўлашдаги соатбай асосида — ходимнинг уйда ишлашга ўтказилгунга қадар белгиланган тариф ставкаси (лавозим оклади)дан келиб чиққан ҳолда;

меҳнатга ҳақ тўлашдаги ишбай асосида.

23. Уйда ишлашга ўтказилган ходимнинг таътилар жадвалига мувофиқ меҳнат таътили, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа олиш ҳамда қонунчилик ҳужжатларида ва жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳуқуқлари сақланиб қолинади.

5-боб. Яқуний қондалар

24. Мазкур Низом талаблари бузилишида айбдор бўлган шахслар қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгар бўладилар.

25. Ушбу Низом Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси билан келишилган.

2025 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

Муассасада моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси маблағларини тасарруф этиш бўйича махсус комиссия таркиби

Комиссия раиси:	Муассаса раҳбари	(Ф.И.О.)
Котиб:	раҳбарнинг даволаш ишлари бўйича ўринбосари	(Ф.И.О.)
Аъзолари:	касаба уюшмаси қўмитаси раиси бош тиббиёт ҳамшираси; тиббиёт муссасаси даволаш кенгашининг қарори билан ваколатланган бир нафардан кам бўлмаган тиббиёт ходими	(Ф.И.О.)

2025 йил «___» _____ куни
кабул килинган жамоа шартномасига 18-
илова

КЕЛИШИЛГАН

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

ТАСДИҚЛАЙМАН

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

МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ КОМИССИЯСИ

ТАРКИБИ

Маъмурият томонидан:

Комиссия раиси

1. (Ф.И.О.)

- _____ шифохонаси даволаш ишлари
бўйича бошлиқ ўринбосари

Комиссия аъзолари:

2. (Ф.И.О.)

- Рентген-диагностика бўлими мудири

3. (Ф.И.О.)

- _____ шифохонаси бош хамшираси

Касаба уюшма қўмитаси томонидан:

1. Содиқов Ғиёс Низомович

-

Қўмита раиси,

Комиссия аъзоси

2. Абдуллаева Дилора Тошпулатовна

-

Қўмита аъзоси, хамшира

Комиссия аъзоси

3. Джумаев Мухидин Зайнидинович

-

Қўмита аъзоси, врач

Комиссия аъзоси

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. Якуний 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 чақириш вазифасини юклайди.

Мажлиснинг ўтиши учун аъзоларнинг ярмидан кўпи (кворум) иштироки талаб этилмайди, иш берувчи ва ходимлар вакилларининг 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 баргараф 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 вазибаларини 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 тақроран 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;

қонун 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 эттириши 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 эттириш 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 усуллари 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 қафолатлар киритилишида тегишли чоратadbирларни кўради.

IX. Яқуний қоидалар

Комиссия ҳужжатлари қорхонанинг 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.

2025 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, жихозлар, транспорт ва алоқа воситаси рўйхати.

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

Изох: 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.

МУНДАРИЖА

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

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

Макет матни тавсиявий тусга эга.

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