

Касаба уюшмаси Республика Кенгашидан
2023 йил “ 28 ” сентябр
“ 315 ” -сон билан рўйхатга олинди

Раис

Ш.Курбонов

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилишид
(конференциясида) маъқулланган.
“ 12 ” 09 2023йил

Баённома № 70-23.С

“BUXORO HUDUDIY ELEKTR TARMOQLARI KORXONASI”
AKSIYADORLIK JAMIYATI

2023-2025 ЙИЛЛАР УЧУН

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

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

Иш берувчи: Бош директор

Касаба уюшма кўмити раиси

 Б.Б.Ҳаётов

 Ж.Т.Рўзиёв

2023 йил « 12 » сентябр

2023 йил « 12 » сентябр

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

Иш берувчи вакиллари

Ходимлар вакиллари

1.  И.Аслонов

1.  А.Носиров

2.  А.Асоев

2.  Х.Холова

3.  Д.Шарипов

3.  Д.Ўринов

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда «**Шартнома**») «Бухоро ҳудудий электр тармоқлари корхонаси» акциядорлик жамиятида яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланади.

Қуйидагилар мазкур **Шартноманинг** тарафлари деб ҳисобланади:

Иш берувчи “Вухоро hududiy elektr tarmoqlari korxonasi” АЈнинг директори тимсолида

Ходимлар “Вухоро hududiy elektr tarmoqlari korxonasi” АЈнинг касаба уюшма қўмитаси раиси тимсолида

1.2. Шартнома имзоланган кундан кучга киради ва 31.12.2025 йилгача амал қилади ва унинг амал қилиш муддатини 3 (уч) йилга деб белгиланди. Белгиланган муддат тугагач, шартнома тарафлар янги шартнома тузгунча ёки амалдаги шартномани ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

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

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

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

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

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

1.6. Иш берувчи барча ходимларни, шу жумладан, ишга янги қабул қилинган ходимларни жамоа шартномаси, бошқа локал ҳужжатлар билан таништириш, жамоа шартномаси мазмунига ва бажарилиши шартларига оид маълумотлар ошкоралигини (мажлислар, конференциялар, масъул ходимлар ҳисоботлари, ахборот стендлари, тармоқ нашрлари ва ҳоказолар орқали) таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

II. ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ

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

2.2. “Янги Ўзбекистонни 2022-2026 йилларда ривожлантириш стратегияси”га мувофиқ ишлаб чиқариш харажатларини камайтириш, маҳсулот таннархини пасайтириш ҳамда **Корхона** шаънига путур етказиш қалтисликларини олдини олиш буйича чоратадбирлар амалга оширилишига ҳар томонлама кўмаклашиш мажбуриятини олган ҳолда тарафлар:

ишлаб чиқаришни модернизация қилиш, техник ва технологик янгилаш, саноат, транспорт, алоқа ва ижтимоий инфратузилма лойиҳаларини амалга оширишга йўналтирилган фаол инвестиция сиёсатини амалга ошириш;

ташки ва ички бозорларда товарлар ва хизматлар рақобатбардошлигини таъминлайдиган маҳсулотлар (ишлар, хизматлар)нинг ва технологияларнинг тубдан янги турларини ишлаб чиқаришни ўзлаштириш;

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

хомашё, материаллар ва бутловчи қисмларни етказиб 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;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

к) рационализаторликни ривожлантириш;

л) **Корхонанинг** иш самарадорлиги юксалишига, хомашё, материаллар, энергия ва бошқа ресурслар иқтисод қилинишига катта ҳисса қўшаётган ходимларни рағбатлантириб

бориш;

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

2.4. Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

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

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

г) меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларини такомиллаштириш, **Корхонани** бошқариш, ходимлар манфаатидан келиб чиққан ва **Корхонанинг** молиявий имкониятларини эътиборга олган ҳолда жамоа шартномасига қўшимча имтиёзлар (кафолатлар) киритиш, ходимларнинг меҳнат шартномасидаги вазифаларни тўлиқ ва сифатли бажаришларига кўмаклашувчи ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг жорий ва истиқболли режа ҳамда дастурларини қабул қилиш каби масалалар юзасидан жамоа музокараларини олиб бориш бўйича таклифларни **Иш берувчига** киритиб бориш;

д) ходимларнинг рационализаторлик ва ихтирочилик ишларида иштирок этишларига кўмаклашиш;

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

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

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

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

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

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

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

2.5. Ходимлар:

а) ўз меҳнат вазифаларини ҳалол ва оғишмай бажариш, меҳнат интизомига 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.

Ш. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ.

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

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

лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш;

ваколатли давлат органлари томонидан ишга юбориш;

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятига бўлган ҳуқуққа доир тасдиқнома бериш;

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

шахсий меҳнатдан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ва фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома асосида юзага келган муносабатларни суд томонидан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш.

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 куйидаги шахслар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди:

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

3.4.2. оиласида ягона боқувчи бўлган шахсларга;

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

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

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

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

3.8. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш **Корхонада** мавжуд бўлса, Ўзбекистон

Республикаси Меҳнат кодексининг 142-моддасида назарда тутилган ҳоллардан ташқари яна қуйидаги ҳолларда **Иш берувчи** томонидан қаноатлантирилиши керак:

3.8.1. бетоб оила аъзосини парваришlash зарурияти;

3.8.2. ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

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

3.8.4. аввалги иш жойида ходимнинг ҳаёти ёки соғлигига таҳдид солувчи омиллар вужудга келиши.

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. Бунда ходим соғлигининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма бўлган бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас. Бекор туриб қолиш сабабли ходимни пастроқ малака талаб этиладиган ишга вақтинча ўтказишга ходимнинг ёзма розилиги билан йўл қўйилади (Меҳнат Кодексининг 145-моддаси).

Ишда бекор туриб қолишнинг олдини олиш ёки бартараф этиш, вақтинча йўқ бўлган ходимнинг ўрнига ишлаб туриш, ишлаб чиқариш аварияси ва ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисаларнинг олдини олиш ёки оқибатларини бартараф этиш, фавқулодда ҳолат ёки фавқулодда вазиятда бажариладиган ёки табиий, техноген ва экологик тусдаги (ёнғин, сув тошқини, зилзила, эпидемия, эпизоотия ва бошқа) халокат оқибатларининг олдини олиш ва (ёки) уларни бартараф этиш мақсадида, шунингдек бутун аҳоли ёки унинг бир қисми ҳаёти ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда амалга ошириладиган кечиктириб бўлмайдиган кутилмаган ишларни бажариш зарурати ишлаб чиқариш заруриятидир.

Ишни иқтисодий, технологик, ташкилий сабабларга, бошқа ишлаб чиқаришга доир ёки табиий хусусиятга эга бўлган сабабларга кўра вақтинча тўхтатиб туриш бекор туриб қолишдир.

Ишлаб чивариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда ходимнинг меҳнатга ҳақ тўлаш бажараётган ишига қараб, бироқ аввалги ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда амалга оширилади.

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

3.10. Меҳнат шартномасини **Иш берувчининг** ташаббуси билан бекор қилиш фақатгина **Касаба уюшмаси қўмитасининг** олдиндан розилигини олинган ҳолда амалга оширилади (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига назарда тутилган ҳоллар мустасно).

Меҳнат шартномаси **Иш берувчининг** ташаббусига кўра қуйидаги ҳолларда бекор қилинганда касаба уюшма қўмитасининг розилиги талаб этилмайди:

- корхонани тугатилиши муносабати билан;

- корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини Меҳнат кодексини 161-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асослардан бирига кўра бекор қилишда;

- ташкилот мулкдори ўзгарганлиги муносабати билан Меҳнат кодексини 489-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига мувофиқ ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтери ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбари билан.

- Касаба уюшма қўмитаси ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилишга розилиги масаласи бўйича қабул қилинган қарорлар ҳақида меҳнат шартномаси бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахсининг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда **Иш берувчига** хабар қилиши керак. Агар кўрсатилган муддат тугаганидан кейин касаба уюшма қўмитаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилинмаса Иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат кодексига белгиланган тартибда касаба уюшма қўмитасининг розилигисиз бекор қилишига ҳақли.

- Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси томонидан ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

- “Меҳнат шартномасини бир томонлама бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган иш берувчининг мазкур масаладаги ёзма тақдимномаси касаба уюшма қўмитасида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши раёсатининг 23.05.2023 йил 9-5-сонли қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси қўмитаси органида иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўрисидаги тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби”га мувофиқ кўриб чиқилади.

3.11. Агар меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифасига доир ишни ҳолисона сабабларга кўра давом эттириш имкони бўлмаса, **Иш берувчи** ходимга унинг мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган бошқа ишга ўтказишни, бундай иш бўлмаган тақдирда эса иш берувчида мавжуд бўлган ишни тақлиф этиши шарт (**МК-144 моддаси**).

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

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

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

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

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

а) ишдан бўшатиб олинган ходимларни иш билан таъминлаш учун кичик бизнес субъектларини таъсис этиш;

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

в) қисқартириш тўғрисидаги огоҳлантириш амал қилаётган даврда ходимнинг ўз хохиши 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;

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

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

3.16. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда:

- иш қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади. Малакаси ва меҳната унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг (*келгусида Меҳнат кодекси*) 167-моддаси талабларига мувофиқ ишда қолиш афзалликларига эга бўлган ходимлар тоифаларини аниқлаш;

- ишлаб чиқариш зарурати ва аҳамиятини инобатга олган ҳолда вақтинча ва ўриндошлик лавозимида ишлаётганлар сонини чеклаш;

- ишдан бўшатилаётган ходим корхона ёки ташкилотга (**Иш берувчига**) зарур бўлган ихтисослик бўйича меҳнат муносабатларини давом эттириш хоҳишини билдирса, унинг касбга қайта ўқитилишини ташкил қилиш ва ўқиш даврида унга ўртача иш ҳақи тўлаш;

- штатлар қисқартирилганда Меҳнат кодексининг 167-моддасида кўзда тутилган ходимлар тоифаларидан ташқари пенсия ёшига тўлишига 2 йил қолган ходимларга ҳам ишда қолишда афзаллик бериш;

- ишдан бўшатилаётган ходим корхонасига ёки ташкилотига зарур бўлган ихтисослик бўйича меҳнат муносабатларини давом эттириш хоҳишини билдирса, унинг қайта ўқитилишини ташкил қилиш ва ўқиш даврида унга ўртача иш ҳақи тўлаш.

3.17. Ходимларга **Иш берувчининг** маблағлари ҳисобидан ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш МК нинг 173-моддасига асосан амалга оширилади.

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

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

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

3.21. Жамиятда 55 ёшдаги меҳнат фаолиятини давом эттириш истагидаги аёлларни ПҚ-4235 (07.03.2019 й.)га мувофиқ аёлларнинг пенсия ёшига тўлганлиги ёки қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи вужудга келганлиги сабабли улар билан тузилган номуайян муддатли меҳнат шартномасини 60 ёшга тўлгунга

қадар ёки муддатли меҳнат шартномасини муддати тугагунга қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш таъқиқланади.

5.32. Коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган, 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш таъқиқланади.

3.22. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходимга ишга қабул қилиш чоғида ва кейинчалик тўлиқсиз иш вақти (тўлиқсиз иш куни (смена) ва (ёки) тўлиқсиз иш ҳафтаси, шу жумладан иш кунини қисмларга бўлган ҳолда) белгиланиши мумкин. Тўлиқсиз иш вақти ҳам муддати чекланмаган ҳолда, ҳам тарафлари келишган ҳар қандай муддатга белгиланиши мумкин (МК-186, 398, 424)

3.23. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган қуйидаги Конвенцияларига оғишмай риюя этилишини таъминлаш:

- “Зўрлаб ишлатиш ёки мажбурий меҳнат тўғрисидаги” 1930 йилги Конвенция (29-Конвенция). 1997 йил 30 августда ратификация қилинган.

- “Зўрлаб ишлатиш ёки мажбурий меҳнат тўғрисидаги” 1930 йилги Конвенцияга (2014 йилги Баённома). 2019 йил 25 июнда ратификация қилинган.

- “Ҳафта давомидаги иш вақтини қирқ соатгача қисқартириш тўғрисидаги” 1935 йил Конвенция (47-Конвенция). 1995 йил 6 майда ратификация қилинган.

- “Йиллик ҳақ тўланадиган таътиллар тўғрисида”ги 1936 йилги Конвенция (52-Конвенция). 1995 йил 6 майда ратификация қилинган.

- Меҳнат инспекцияси тўғрисида”ги 1947 йилги Конвенция (81-сонли Конвенция). 2019 йил 27 августда ратификация қилинган.

- “Бирлашмаган эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқи тўғрисида”ги Конвенция (87-Конвенция). 2016 йил октябр ойида ратификация қилинган.

- “Касаба уюшмаларига бирлашиш ва жамоа мазокараларини олиб бориш ҳуқуқи принципларининг қўлланиши тўғрисида”ги 1949 йилги Конвенция (98-Конвенция). 1997 йил 30 августда ратификация қилинган.

- “тенг аҳамиятли меҳнат учун эркаклар ва хотин-қизларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 1951 йилги Конвенция (100-Конвенция). 1997 йил 30 августда ратификация қилинган.

- “Оналиқни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги (1952 йилда қайта кўриб чиқилган) Конвенция (103-Конвенция). 1995 йилги 6 майда ратификация қилинган.

- “Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги 1957 йилги Конвенция (105-Конвенция). 1997 йил 30 августда ратификация қилинган.

- Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисида”ги 1958 йилги (111-Конвенция). 1997 йил 30 августда ратификация қилинган.

- “Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсат тўғрисида”ги 1964 йилги Конвенция (122-Конвенция). 1995 йил 6 майда ратификация қилинган.

- “Корхонада меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 1971 йилги Конвенция (135-Конвенция). 1997 йил 30 августда ратификация қилинган.

- “Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 1973 йилги Конвенция (138-Конвенция). 2008 йил 4 апрелда ратификация қилинган.

- “Жамоа музокараларига кўмаклашиш тўғрисида”ги 1981 йилги Конвенция (154-Конвенция). 2008 йил 4 апрелда ратификация қилинган.

- “Болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилинч чоралар тўғрисида”ги 1999 йилги Конвенция (182-Конвенция). 2008 йил 8 апрелда ратификация қилинган.

- Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Халқаро меҳнат нормалари қўлланишига кўмаклашиш учун уч томонлама маслаҳатлашувлар тўғрисида”ги 1976 йилги Конвенция (144-сонли Конвенция). 2019 йил 4 мартда ратификация қилинган.

- “Қишлоқ хўжалигида меҳнат инспекцияси тўғрисида”ги 1969 йилги Конвенция (129-сонли Конвенция). 2019 йил 27 августда ратификация қилинган.

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

4.1. Корхонада ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

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;

4.3. Ходимларга Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги “Ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги 263-сонли қарорига мувофиқ иш жойларини аттестациядан ўтказиш натижасига кўра қўшимча таътилар берилади. (3-илова)

4.4. Қисқартирилган иш вақти шунингдек қуйидагиларга ҳам ўрнатилади:

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

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

в) уч ёшга тўлмаган болалари бор аёллар учун - 35 соат;

г) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сонли қарори билан тасдиқланган “Меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфи бўйича иш жойларини аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги Низом”га мувофиқ аттестациядан ўтказиш меҳнат шароитлари ноқулай бўлган ишларда ишловчи ходимлар – 36 соат (Меҳнат кодексининг 478-моддаси).

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;

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. Барча ходимлар учун, агар белгиланган ҳар кунги иш (смена) давомийлигининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги вақтдаги ишнинг давомийлиги бир соатга қисқартирилади. Бунда иш ҳафтасининг давомийлиги тегишли равишда қисқартирилади ва қисқартирилган вақт кейинчалик ишлаб берилмайди.

4.9. Йилнинг совуқ фаслларида очиқ жойларда ёки иситилмайдиган ёпиқ хоналарда меҳнат қилувчилар учун Иш берувчи томонидан корхонанинг 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.

Мазкур норма йилнинг иссиқ фаслида очиқ жойларда ёки ёпиқ совутилмайдиган хоналарда меҳнат қилувчи ходимларга ҳам (ташқи ҳаво ҳарорати +42 даражадан юқори бўлганда) қўлланилади.

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

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

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

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

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

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

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

4.12. Иш берувчи томонидан ходимни унинг розилигисиз иш вақтидан ташқари ишга жалб этишга қуйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

1) табиий ёки техноген хусусиятга эга халокатларнинг, ишлаб чиқаришдаги аварияларнинг, шунингдек ёнғинларнинг, тошқинларнинг, zilzilаларнинг, эпидемияларнинг ёки эпизоотияларнинг олдини олиш ёки оқибатларини бартараф этишга ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда бажарилган ишлар амалга оширилганда;

2) марказлаштирилган иссиқ сув таъминоти, совуқ сув таъминоти ва (ёки) сув чиқариш тизимларининг, газ таъминоти, иссиқлик таъминоти, ёритиш, транспорт, алоқа тизимларининг нормал ишлашини бузадиган кутилмаган ҳолларни бартараф этишга доир ижтимоий жиҳатдан зарур ишлар амалга оширилганда;

3) агар ишда танаффусга йўл қўйилмаса, смена алмашаётган ходим келмай қолганда ишни давом эттириш учун. Бундай ҳолда иш берувчи зудлик билан сменачини бошқа ходим билан алмаштириш чораларини кўриши шарт.

Юқоридаги 2 ва 3-бандларида назарда тутилган ҳолларда иш берувчи томонидан ходимни иш вақтидан ташқари ишга жалб этишга ходимнинг меҳнат вазифаси доирасида йўл қўйилади.

Бошқа ҳолларда эса иш вақтидан ташқари ишга жалб этишга ходимнинг ёзма розилиги билан йўл қўйилади.

Иш сменасининг давомийлиги ўн икки соат бўлганида, шунингдек меҳнат шароитлари ўта зарарли ва ўта хавфли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга йўл қўйилмайди.

Иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш ушбу Кодекс 396, 417-моддаларининг биринчи қисмида ва 428-моддасида белгиланган чекловларга риоя этилган ҳолда амалга оширилади.

Иш вақтидан ташқари иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 262-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

4.13. 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.

4.14. Ҳар йилги асосий энг кам меҳнат таътилининг давомийлиги йигирма бир календар ва кунни тармоқ хусусиятини инобатга олган ҳолда қўшимча 6 иш куни жами 27 календар кундан иборат.

Ходимларнинг ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътилларининг давомийлиги календарь кунларда ҳисоблаб чиқилади.

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

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

Қуйидаги ҳолларда қўшимча йиллик меҳнат таътиллари берилади:

а) Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлганлик учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сонли Қарори билан тасдиқланган “Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги Низом”га мувофиқ иш жойларини аттестация қилиш натижаларига кўра уч кундан 24 кунгача (*3-илова*);

б) кўп сменали иш режими учун 4 иш кунгача ҳақ тўланадиган қўшимча таътил белгиланади (бунда 2 сменада ишловчиларга ишлаган ҳар 2 йили учун бир кундан, лекин 2 кундан ортиқ бўлмаган, 3 сменада ишловчиларга ишлаган ҳар бир йили учун бир кундан, лекин 4 кундан ортиқ бўлмаган қўшимча таътил берилади). (*1-илова*)

4.16. Энергетика тизимида ишлаган ҳар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади.

4.17 Биринчи раҳбарларга ҳақ тўланадиган 3 кун қўшимча таътил берилади.

4.18. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан, унинг муддати тугаши муносабати билан) ходимнинг хоҳишига кўра, йиллик асосий ва қўшимча таътилларни бериш, ундан кейин меҳнат муносабатларини бекор қилиш мумкин. Бу ҳолда таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун ҳисобланади (МК-235 моддаси).

4.19. Ҳар йилги Меҳнат таътилининг умумий давомийлигини ҳисоблаб чиқаришда қўшимча таътиллер ҳар йилги асосий энг кам таътил ёки ҳар йилги асосий ўзгартирилган таътилга қўшиб жамланади.

Барча ҳолларда қонунчилик билан белгиланган таътиллерни жамлашда уларнинг давомийлиги бир иш йили учун **56** календарь кундан ошиб кетиши мумкин эмас.

Ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилмаган, жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, иш берувчининг касаба уюшма қўмитаси билан келишувига кўра қабул қилинган ички ҳужжатларида ёхуд меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат таътилларига нисбатан тадбиқ этилмайди. (МК 222-моддаси)

4.20. Йиллик таътиллерни бериш навбати ва тартиби календар йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 227 ва 228 моддалари талабларига риоя қилинган ҳолда аниқланади.

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

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

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

в) ушбу Шартномага мувофиқ тақдим этилган ижтимоий таътиллер вақти;

г) ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ нафар ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бири (ота-онасининг ўрнини босувчи шахс) давомийлиги тўрт календар кун бўлган ҳар йилги ижтимоий таътил (МК-401-моддаси).

4.22 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) **Корхонага Иш берувчининг** тақлифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга;

4.23. 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) **Корхонага Иш берувчининг** тақлифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга;

4.24. 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.

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

4.26. 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.

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

- а) яқин қариндоши вафот этганда – 3 (уч) кун;
- б) ходим ёки фарзандларининг тўй маросимини ўтказишда – 3 (уч) кун;
- в) табиий офатлар юз берганда – 3 (уч) кун;
- г) янги турар жойга кўчиб ўтишда – 3 (уч) кун;
- д) фарзанди 1-синфга борганда – 1 (бир) кун;
- е) фарзанд туғилиши муносабати билан унинг отасига – 1 (бир) кун;
- ж) коронавирус инфекциясидан эмланган куни – 1 кун;
- з) республикамизнинг тархий обидалари, ёдгорликлари, қадамжорларига зиёратга ва саёҳатларга юборилганда – 2 (икки) кун;

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

4.28. 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 сафаридан узрли сабабларга кўра қайтиш имкони бўлмаганда;
- в) авария ҳолатини бартараф этиш учун хонадонидида таъмирлаш ишлари олиб борилиши муносабати билан;

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

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

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

- а) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;
- б) 30 ёшдан ошмаган 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;

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

5.1. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тариф тизими қўлланилганда иш ҳақи Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткаси бўйича тўланади.

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

5.3. Иш берувчи: Корхонада меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай ва ишбай шакллари қўлланилиб, бунда вақтбай – мукофотли меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларидан фойдаланилади.

5.4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 15-боби талабларига риоя қилинишини таъминлаш.

5.5. Жамиятда меҳнатга ҳақ тўлашнинг амалда бўлган ягона тариф сеткаси “1” разряди бўйича ойлик тариф ставкасини Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил майдаги ПФ-5723 сонли Фармонида мувофиқ, меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан (келгуси ўринларда МҲЭКМ) кам бўлмаслигини таъминлаш (МК 246-моддаси).

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 қўмитаси** ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишни таъминлаб, уларнинг малака даражасини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи тўланиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатади.

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

5.8. Корхона бўйича ўртача иш ҳақи Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини **3 (уч)** бараваридан кам бўлмаган миқдорга етказилади. Бунда иш ҳақининг асосий (базавий) қисми 50 фоиздан кам бўлмайди.

5.9. Иш ҳақини тўлаш муддатлари:

- ойнинг биринчи ярми учун - жорий ойнинг 20 санасида;
- ойнинг иккинчи ярми учун - кейинги ойнинг 10 санасида.

Ҳақ тўланадиган кун дам олиш кунни 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.

5.10. Ходимнинг розилиги билан иш ҳақининг бир қисми унинг пластик карточкасига ўтказиб берилади.

5.11. Иш берувчи иш ҳақини, таътил тўловларини, меҳнат шартномаси бекор қилингандаги тўловлари 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. (МК 333-моддаси).

5.12. Иш вақтидан ташқари иш учун камида **2 (икки)** ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

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

5.13. Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун камида **2 (икки)** ҳисса миқдорида ҳақ тўланади (МК 260-моддаси).

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 ҳисса миқдорида амалга оширилади, дам олиш кунини учун эса ҳақ тўланмайди.

5.14. Тунги вақтдаги (соат 20-00дан то 06-00гача) ишнинг ҳар бир соати учун 1,5 (бир ярим) баробар миқдорида ҳақ тўлаш (МК 264-моддаси).

5.15. 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.

5.16 Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли ишларнинг айрим технологик турлари, ишлаб чиқаришлар ва иқтисодий фаолият турлари бўйича ишчиларнинг тариф ставкаларини оширишнинг тармоқ коэффициентларини қўллаш тартиби ва уларнинг миқдори тўғрисида Низом” талаблари тадбиқ қилинсин.

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

5.18. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 280, 281, 286-моддаларининг тегишли қисмларида назарда тутилган кафолатли тўловлар, кафолатли қўшимча тўловлар, компенсация тўловларидан ташқари қуйидаги кафолатли тўловлар, кафолатли қўшимча тўловлар, компенсация тўловларини ҳам тўланади:

а) Иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатлари йўлида ходим ўз шахсий автомобилдан фойдаланганда унинг амортизацияси ва ундан фойдаланганлик учун қилинган харажатлар компенсацияси қилиш;

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

в) иш жараёнида зарарсизлантириш воситаларидан фойдаланганлиги учун хожатхона фаррошларининг лавозим маошларига 10 фоиз миқдорида компенсация тўланади.

5.19. Иш берувчининг айби билан бекор туриб қолган вақт учун (иқтисодий, технологик, техник ва ташкилий сабабларга кўра ишни вақтинча тўхтаб туриши) ходимнинг ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланади.

Иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолган вақт учун бекор туриб қолган вақт мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасининг (маошининг) камида учдан икки қисми миқдорда ҳақ тўланади.

Ходимнинг айби билан бекор туриб қолган вақт учун ҳақ тўланмайди (МК 266-моддаси).

5.20. Ўзбекистон Республикаси бўйлаб хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсациялар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 287-моддасига ҳамда (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 2 августдаги 424-сонли Қарори билан тасдиқланган) “Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги Низом”га асосан қуйидагиларни ўз ичига олади:

йўл кира харажатлари;

турар жой ижараси харажатлари;

доимий яшаш жойидан ташқарида яшаш билан боғлиқ кўшимча харажатлар (суткалик);

ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар.

Бунда:

а) йўл ҳужжатлари мавжуд бўлмаганда хизмат сафари йўл кирасига Тошкент шаҳри ва вилоятлар марказлари ҳамда бошқа туманлар, шаҳарлар ва аҳоли яшайдиган пунктлар учун ҳақ тўлаш ҳар бир километрга базавий ҳисоблаш миқдорининг 0,1 фоизи миқдорида амалга оширилади;

б) кундалик харажатлар Тошкент шаҳри ва вилоятлар марказлари учун ҳақ базавий ҳисоблаш миқдорининг 10 фоизидан кам бўлмаган, корхонанинг жойлашган ҳудуддан узоқ жойлашган бошқа туманлар, шаҳарлар ва аҳоли яшайдиган пунктлар учун 10 фоиз миқдорда белгиланади;

в) кўшимча (меърдан ортиқ) кундалик харажатлар Тошкент шаҳри ва вилоятлар марказлари учун ҳақ базавий ҳисоблаш миқдорининг 25 фоизидан кам бўлмаган миқдорда, ҳамда корхонанинг жойлашган ҳудуддан узоқ жойлашган бошқа туманлар, шаҳарлар ва аҳоли яшайдиган пунктлар учун 10 фоиз миқдорда белгиланади;

г) меҳмонхона харажатларининг бир кунлик қоплаш миқдори Тошкент шаҳри ва вилоятлар марказлари корхона бош директори ва унинг ўринбосарлари учун базавий ҳисоблаш миқдорининг (2) икки баробари, қолган барча ходимлар учун базавий ҳисоблаш миқдорининг (1,5) бир ярим баробари, бироқ люкс-номерларида яшаганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлганда, ушбу номер қийматининг 70 фоизигача корхона маблағларидан, қолган қисми эса ходимнинг ўз ҳисобидан қопланади;

е) Хизмат сафарига юборилган ходимларнинг меҳмонхона харажатларини меҳмонхоналар билан қонунчиликда белгиланган тартибда, шу жумладан электрон платформа орқали шартнома тузиш орқали тўлаб берилиши мумкин;

д) турар жойда яшаганлиги бўйича харажатларни тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлмаган ҳолларда ҳар бир сутка учун белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 20 фоизи миқдорида қопланади.

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

оширилади.

5.22. Иш берувчининг кўрсатмасига биноан **Иш берувчи** ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш чоғида (малака ошириш, шу жумладан ихтисослаштиришга ўқиш, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишида қатнашиш, хизмат сафарига бўлиш, тиббий кўриқдан ўтиш, навбатчилик, дарслар ўтказиш, турли тадбирларда иштирок этиш ва бошқа ҳолларда) ходим ўз асосий ишидан озод этилади.

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

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

5.23. Кўп йиллик ишлагани учун тўлов РХк 37-10-046:2019-сонли “Бухоро ҳудудий электр тармоқлари корхонаси” АЖ ходимларига кўп йил ишлагани учун тўлов тўлаш тартиби тўғрисида Низом”га мувофиқ ҳар ойда Энергетика тизимидаги узлуксиз иш стажига қараб қуйидаги миқдорларда тўланади: *(б-илова)*

Т/р	Тўлов олишга ҳуқуқ берувчи узлуксиз иш стаж	Ойлик тариф ставкасига (лавозим маошига) тўлов фозизининг миқдори
1	1 йилдан - 3 йилгача	10
2	3 йилдан - 5 йилгача	20
3	5 йилдан - 7 йилгача	30
4	7 йилдан - 10 йилгача	40
5	10 йилдан - 15 йилгача	50
6	15 йилдан - 20 йилгача	60
7	20 йилдан - 30 йилгача	70
8	30 йилдан ортиқ	80

5.24. Меҳнатни ташкил этишнинг прогрессив шакллари кўллаш, иш сифатини ошириш, касб маҳоратини юксалтириш ишларидан жамоанинг ва алоҳида ходимларнинг моддий манфаатдорлигини кучайтириш мақсадида **Иш берувчи Касаба уюшмаси 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).

5.25. “Бухоро ҲЭТК” АЖ ходимларини қора ва рангли металл лами ва чиқиндиларни топширгани учун мукофотлаш РХк 37-10-252:2020-сонли “Бухоро ҳудудий электр тармоқлари корхонаси” АЖ ходимларини қора ва рангли металл лами ва чиқиндиларни тайёрлагани (топширгани) учун мукофотлаш тўғрисида Низом”ига асосан амалга оширилади.

5.26. Автотранспорт ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 23.01.2019 йилдаги 3130-рақам билан рўйхатга олинган “Автомобиль

транспорт ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг умумий шартлари тўғрисидаги Низом”га мувофиқ амалга оширилиши таъминланади.

5.27. Иш берувчининг йўлланмаси билан касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкадан ўтишга юборилган ходимларга яшаш жойидан ташқарида яшаганлик учун компенсация (суткалик) тўлови белгиланади.

5.28. Ходимларни мукофотлаш Ташкилот ходимларига мукофот тўловлари тўғрисидаги Низом асосида амалга оширилади (*5-илова*).

5.29. Ходимларга бир неча касб ва лавозим асосида ишлаганлик, хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтирганлик, ишлар ҳажмини кўпайтирганлик учун қўшимча ҳақ тўлаш миқдори меҳнат шартномаси томонларининг келишуви бўйича белгиланади (*МК 116-моддаси*).

5.30. Ходимларга меҳнат шароити оғир ва зарарли бўлган ишлар учун қўшимча тўловлар (иш жойларини аттестациядан ўтказиш натижалари бўйича) ўрнатилади.

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

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

5.33. Ташкилотда унинг меҳнат шартномаси бўйича ишлайдиган раҳбари томонидан етказилган зарарнинг ўрни унинг қонунчиликда белгиланган қоидаларга риоя этилган ҳолда ташкилот мулкдорининг ёки у ваколат берган органнинг қарори асосида қопланади.

Корхона раҳбарларининг ходимларга нисбатан меҳнат муносабатлари бўйича чиқарилган ноқонуний буйруқлари, жумладан ишдан бўшатиш буйруқларини чиқарган раҳбарлар томонидан шу ташкилотга етказилган зарар ҳисобланади.

Раҳбар зарарнинг ўрнини ихтиёрий тартибда қоплашни рад этган тақдирда, етказилган зарар суд тартибида ундирилади.

5.34. Меҳнатга ҳақ тўлаш ва моддий рағбатлантиришнинг амалдаги тизими, шакли ва шартларини қайта кўриб чиқиш ва уларнинг ходимлар аҳволини ноқонуний томонга ўзгартирадиган янги тизими ва шаклини киритиш камида икки ой олдин ходимларнинг албатта розилигини олиш шарти билан ҳамда касаба уюшма кўмитаси билан расман келишилган ҳолда амалга оширилади.

5.35. Иш берувчи Меҳнат кодексининг 253-моддаси талабларига риоя қилинишини таъминлаш мақсадида иш ҳақидан қарздорликка йўл қўймаслик борасида ўз вақтида чоралар кўради.

5.36. Тизимдаги корхоналар раҳбарларига бевосита тармоқ тизимида амалий фаолият билан шуғулланаётган, фахрий унвон ва илмий даражага эга бўлган шахсларга нисбатан белгиланган тартибда қуйидаги қўшимча тўловлар тўлаш ҳуқуқини бериш:

- “Халқ” ва “Хизмат кўрсатган арбоб” фахрий унвонлари эгалари учун Республикада белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг (кейинги ўринларда БХМ) 3 баробари, “Хизмат кўрсатган” фахрий унвони сохиблари учун БХМнинг 1,6 баробари миқдорида (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 17 декабрдаги ПФ-3942 сонли Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 13 декабрдаги ПФ-5894 сонли Фармони).

- “Фан доктори” илмий даражасига эга бўлганларга МХЭКМнинг 1 (бир) баробари миқдорида, “Фан номзоди” илмий даражасига эга бўлганларга МХЭКМнинг 0,5 (ярим) баробари миқдорида.

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

6.1. Ходимлар томонидан меҳнат вазифаларининг бажарилиши меҳнат шартномалари, таркибий бўлинмалар тўғрисидаги низомлар, мансаб йўриқномалари, одоб-ахлоқ қоидалари, **Корхона** 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. Касаба уюшмаси қўмитаси ходимлар томонидан ички меҳнат тартиби қоидаларига, меҳнат интизомига риоя этилишига, меҳнат вазифалари ўз вақтида ва сифатли бажарилишига кўмаклашиб боради.

6.3. 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 кодексда назарда тутилганидан кам бўлмаслиги, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса Меҳнат кодексда 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.

7.3. Ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодиса, касбий касалланиш туфайли ходимнинг соғлигига шикаст етказилиб меҳнатга лаёқатлилигини тўла ёки қисман йўқотса, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 60-сонли қарорига асосан жабрланувчининг бир йиллик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла тўлаш ва даволаниш харажатларини қоплаш.

7.4. Хизмат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда шикастланиш, касбий касалланиш ёки саломатлигига бошқа зарар етиши сабабли ходим вафот этганда, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 60- сонли қарорига асосан унинг оиласига олти

йиллик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла нафақа тўлаш, шунингдек дафн маросими харажатларини қоплаш.

7.5. 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 қуйида келтирилган:

- ТЭТлар бошлиқлари, бош муҳандислари, энергосотиш бўйича бошлиқ ўринбосарлари, кладовщик,
- Хизмат ва бўлим бошлиқлари,
- Хўжалик гуруҳи бошлиғи,
- Марказий омбор мудирини,
- Жамият кассирини,
- Таъминот бўлими ходимларини,
- Участка усталарини,
- Подстанциялар гуруҳи бошлиғини,
- Ускуналарни таъмирлаш цехи бошлиғини, устасини

VIII. МЕҲНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ

Иш берувчининг мажбуриятлари:

8.1. Корхона ходимларини меъёрий ҳужжатларда ҳамда жамоа шартномасида кўзда тутилган қуйидаги кафолатлар билан таъминлаш:

- касблар ва лавозимлар рўйхатига мувофиқ махсус кийим-бош, махсус пойафзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларини бепул бериш;
- санитария-маиший хоналарни талаб даражасида сақлаш;
- оғир ва зарарли меҳнат шароитларини аниқлаш мақсадида иш жойларини камида 5 йилда бир марта, зарурат туғилганда эса муддатидан олдин аттестациядан ўтказиш;
- иш юзасидан ювиниш тақозо этиладиган ишларда белгиланган нормаларда бепул совун бериш;
- “Сут истеъмол қилиш тавсия қилинадиган ишлар рўйхати”га асосан бепул сут ёки унга тенглаштирилган озиқ-овқат маҳсулотлари бериш.

8.2 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 тузади (меҳнат шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини яхшилаш, санитария-соғломлаштириш чора-тадбирлари режаси ва сарф-харажатлар сметасига киритади) ва **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишган ҳолда жамоа шартномасига илова қилинади (*7-илова*).

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-шароитларини яхшилаш ва муҳофаза қилишга йўналтирилган чора-тадбирларни молиялаштиришга сарфлайди.

8.5. Хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитларини таъминлаши 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 шароити бўйича меъёрий талабларни ишлаб чиқиш мажбуриятини зиммасига олади.

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

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

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

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

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

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

8.11. Корхонани 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 ўтказиши ҳамда ходимларни дастлабки (меҳнат шартномасини тузаётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўрикдан ўтказилишини уларни чиқимдор қилмаган ҳолда ташкил қилади.

8.13. Ходимларни белгиланган муддатларда ўрнатилган нормалар бўйича сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-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 шартномасида белгиланади).

Ходимларнинг шахсий ва жамоавий ҳимоя воситалари меҳнатни муҳофаза қилишга доир талабларга мос келиши ҳамда мувофиқлик сертификатига эга бўлиши шарт (4-илова).

8.14. Меҳнат шароити ноқулай, зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитларидаги ишларда, ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларни гигиена воситалари билан бепул таъминлаш ҳуқуқини берадиган касб ва лавозимлар рўйхатини тузиб берилишини таъминлайди (2-илова).

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

8.16. 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.

8.17. 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.

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

8.19. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.29. Иш берувчи Касаба уюшмаси кўмитаси 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 50 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;

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

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

ИШНИ ТАЪЛИМ БИЛАН БИРГА ОЛИБ БОРУВЧИ ХОДИМЛАР УЧУН КАФОЛАТЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯЛАР

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

Ходимларни қайта тайёрлаш деганда ходимларни технологияларга ёки меҳнат жараёнига нисбатан талаблар ўзгариб бораётганлиги сабабли янги касбий билимлари, малакалари ва кўникмаларни эгаллаш мақсадида ёки янги касбни эгаллаш учун ўқитиш тушунилади.

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

9.2. Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш зарурати, ходимларни қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга юбориш тартиби Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тўғрисидаги низом билан белгиланади.

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.

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

9.3. 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.

9.4. Таълим муассасаларида меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга имтиёзлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 383-моддасига асосан амалга оширилади.

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

- олий ва ўрта махсус таълим Корхоналарида сиртки таълим шаклида ўқиётганларга 40 календар кун;

- касб ҳунар таълими Корхоналарида сиртки таълим шаклида ўқиётганларга 40 календар кун муддатга ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили берилади.

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

10.1. Аёллар меҳнатини тартибга солиш, аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини ҳимоялаш борасида мазкур жамоа шартномаси орқали Меҳнат кодексига кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш:

- а) ҳомиладор аёллар учун (119, 129, 227, 392, 396, 398, 400, 401-моддалар);
- б) икки ёшга тўлмаган фарзанди бор аёллар учун (227,395,405,407-моддалар);
- в) уч ёшгача фарзанди бор аёллар учун (119, 129, 242, 392, 96, 405, 409-моддалар);

г) ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ фарзанди ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор аёллар учун (242, 401-моддалар);

д) ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган ота-онанинг бири (васий, хомий) учун (399-модда);

е) шн тўрт ёшга тўлмаган фарзанди ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор аёллар учун (96, 227, 396, 398-моддалар);

ж) болаларни онасиз тарбиялаётган шахслар учун (406-модда).

10.2. Оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг бола 3 ёшга тўлгунига қадар уни парваришлаш таътилида бўлган вақти меҳнат стажига қўшилади.

10.3. 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 парваришлаш таътилида бўлмаган ва бундай танаффуслардан фойдаланмаётган тақдирда берилади.

10.4. Иш берувчининг мажбуриятлари:

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

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

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

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

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

10.4.6. “2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси”ни амалга оширишга қўмаклашиш.

10.4.7. “8-март халқаро хотин-қизлар байрами” муносабати билан корхонада меҳнат қилаётган аёлларга Республикамизда белгиланган Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 1(бир) бараваригача миқдорда бир йўла моддий ёрдам бериш.

10.5. Тарафлар Ўзбекистон Республикасининг “Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида”ги Қонунида кўзда тутилган қуйидаги

кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

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

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

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

10.5.4. 55/54 ёшдан нафақага чиқаётган аёлларни совға билан тақдирлаш.

XI. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

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

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

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

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

Корхонанинг 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. Мазкур жамоа шартномаси орқали ёшлар учун Меҳнат кодексига кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш:

а) ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун (422, 227, 228, 343, 360, 411, 413, 415, 420, 418, 417, 421-моддалар);

б) ишни таълим билан бирга қўшиб олиб бораётган ходимлар учун (167, 222, 227, 228, 383, 385, 384-моддалар);

в) таълим муассасасини битирган ходимлар учун (96, 129, 167, 422-моддалар).

11.4. Иш берувчининг мажбуриятлари:

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

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

г) **Корхона** учун керакли бўлган кадрларни тайёрлаб бориш мақсадида олий ўқув юртларининг 2 нафар талабалари контракт пулининг бир қисмини тўлаб бериш;

д) ёш ходимлар ва ёш оилалар учун банклар томонидан бериладиган узоқ муддатли кредитларни олишда кафиллик қилиш;

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

ж) **Корхонада** асосий ишидан ташқари жамоат ишлари билан шуғулланаётган ёшлар вакиллари учун лавозим маоши (тариф ставкаси)га ҳар ойда 20 фоиз миқдорида қўшимча тўлов ўрнатиш;

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

и) Умумий ўрта таълим ёки ўрта махсус, профессионал таълим олганидан кейин ишга қираётган ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун, шунингдек ишлаб чиқариш таълими шартномаси бўйича таълим олган ходимлар учун 25 фоизга пасайтирилган ишлаб чиқариш нормалари белгиланади.

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

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

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

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

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

ж) **Корхонада** ёш ходимлар ўртасида маданий-маърифий, маънавий ҳамда жисмоний тарбия ва спорт тадбирларини кенг миқёсда амалга ошириш орқали ишлаётган ёшлар

фаолиятидаги салбий ҳолатларни, жумладан, эртанги кунга ишончнинг сўнишини олдини олиш, иш ҳақи, меҳнат шароитларидан миннатдорлик ҳиссини уйғотиш;

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.

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

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) ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган ходимлар;
- б) масофадан туриб ишлаш учун ўзининг техник ва ташкилий имкониятларига эга бўлган шахслар;

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 бермас 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 тариф ставкаси (маош)нинг тўлиқ миқдориди ҳақ тўланади.

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

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

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

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

13.3. Жамоа шартномасида қуйидагиларга Меҳнат кодексига назарда тутилган барча тегишли имтиёзлар қафолатланади:

- қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;
- оиласида мустақил иш ҳақи олувчи бошқа ходимлар бўлмаган шахсларга;
- мазкур иш берувчидаги узоқ муддатли иш стажига эга бўлган ходимларга;
- ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус, профессионал таълим ташкилотларида меҳнат шартномасига кўра тегишли мутахассислик бўйича ўз малакасини ошираётган ходимларга ҳамда ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус, профессионал таълим ташкилотларини тамомлаган шахсларга ўқишни тамомлаганидан кейин мутахассислиги бўйича ишлаш шарти билан уч йил мобайнида;
- ушбу ташкилотда меҳнатда майиб бўлган ёки касб касаллигига учраган шахсларга;
- ногиронлиги бўлган шахсларга;
- 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлар бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга;
- меҳнатдаги ютуқлари учун рағбатлантиришларга эга бўлган ва интизомий жазоларга эга бўлган ходимларга;
- атом объектларидаги авариялар оқибатида келиб чиққан юқори радиациявий нурланиш билан боғлиқ бўлган нурланиш касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошидан кечирган шахсларга;
- ўзига нисбатан бошланган ногиронлигининг атом объектларидаги авариялар билан боғлиқлиги аниқланган ногиронлиги бўлган шахсларга;
- ушбу авариялар ва ҳалокатлар оқибатларини бартараф этиш иштирокчиларига, шунингдек мазкур объектлардан эвакуация қилинган ёки кўчирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга.

13.4. Мураккаб жарроҳлик операцияларига ва стационар даволанишга муҳтож ходимлар учун тиббий хизмат харажатларининг тўлиқ ёки қисман қийматини тўлаш. Бунда

ходимга касаба уюшма кўмитаси ҳамда корхона маблағи ажратилади (тегишли ҳужжатлар тақдим этилганда).

13.5. Корхона ходимларини соғломлаштириш мақсадида, ходимга меҳнат таътилига чиқишида бир лавозим маоши миқдорида меҳнат таътилига кўшимча ҳақ тўлаш.

“Худудий электр тармоқлари”АЖнинг руҳсати билан ходимларга бир йилда бир маротаба куйидаги ҳолларда ва миқдорда моддий ёрдам кўрсатиш мумкин:

- даволаниш зарурияти юзага келганда;
- моддий аҳволи оғирлашганда;
- яқин қариндошларининг дафн маросимида (ота-она, турмуш ўртоғи, фарзандлари);
- жароҳатланганда.

Иш стажи	Ойлик лавозим маошидан % ҳисобида
1 йилдан - 3 йилгача	30
3 йилдан - 7 йилгача	40
7 йилдан - 10 йилгача	50
10 йилдан - 15 йилгача	60
15 йилдан - 20 йилгача	80
20 йилдан ортиқ	100

13.6. Иш берувчи ва Касаба уюшмаси кўмитаси:

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

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

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

Корxonанинг санаторий-профилакторийсига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси худудида ҳамда чет элда жойлашган санаторийлар ва дам олиш уйларига йўлланмалар тақдим этиш йўли билан рағбатлантиришни ўз зиммасига олади.

13.6. Ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра вафот этганда **Корхона** маблағлари ҳисобидан унинг оиласига Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини **4 (тўрт)** баробари ва тизимда ишлаб нафақага чиққан нафақахўр вафот этганда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини **1 (бир)** баробари миқдорида ёрдам кўрсатилади.

13.7. Ходимларнинг овқатланиш харажатларини ҳар ойда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг **50** фоизи миқдорида қоплаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

13.8. Ҳар йили куз мавсумида **Иш берувчи Корxonанинг** ходимларига қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини харид қилиш учун Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг **2(икки)** бараварига тенг келадиган моддий ёрдам тўланишини таъминлайди.

13.9. Оғир ҳасталикка чалинган “Энергетика фахрийси” унвонига эга бўлган ёлғиз пенсионерларнинг стационар даволаниш харажатларини корхона маъмурияти ва касаба уюшма кўмитаси томонидан аниқланадиган миқдорларда қопланади.

13.10. Энергетика тизимида узлуксиз иш стажи 15 ва ундан кўп йил ишлаган ходим ёшга доир (ёки ногиронлик сабабли) пенсияга чиқиб ўз хохиши билан меҳнат шартномаси бекор қилинаётганда унга бир маротабалик мукофот пули жамият раҳбарий ҳужжатлари (РНк 37-10-050:2020-сонли раҳбарий ҳужжат)га асосан тўланади ва қимматбаҳо совға топширилади. (Бунда, ходимнинг пенсияга чиқиш вақти ёшга доир пенсия ёшига етганида ёки ундан кейин бўлишининг аҳамияти йўқ.) (8-илова).

13.11. 11 ноябрь “Касаба уюшмалари куни” байрами муносабати билан жамоат ишларида фаол иштирок этиб келаётган касаба уюшмаси аъзолари **Касаба уюшмаси кўмитасининг** маблағлари ҳисобидан тақдирланади (рағбатлантирилади).

13.12. Молиявий имкониятдан келиб чиқиб, Республикада белгиланган байрам кунлари муносабати билан ходимлар бир лавозим маоши миқдорида бир йўла мукофотланади.

13.13. Иш берувчи:

13.13.1. ишламайдиган пенсионерларнинг меҳнат жамоасининг жамоат ҳаётида иштирок этишлари учун шароитлар яратишни, шунингдек ҳар йили пенсионерлардан, айниқса яқка-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);

13.14. Ўсиб келаётган ёш авлодга ғамхўрлик кўрсатиш мақсадида тарафлар куйидаги мажбуриятларни оладилар:

13.14.1. 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 **25 фоизи** ҳисобидан келиб чиққан ҳолда дарсликлар ва ўқув қуроллари харид қилиш;

13.14.2. Корхонанинг меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасидан касаба уюшма кўмитаси ҳисобига ҳар ойда 1% миқдорида ўтказиладиган маблағ ҳисобидан ҳар бир ходимга 1 донадан янги йил совғаси ажратиш мумкин.

13.14.3. Ходимлар фарзандларини соғломлаштириш мақсадида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши томонидан тасдиқланган меъёрлар доирасида болалар соғломлаштириш масканларига йўлланмалар билан таъминлаш

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 2 бараваридан ошмаган қисми иш берувчиларнинг бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан ходимларга компенсация қилиб берилиши мумкин

13.14.4. Ошхона учун бепул хона ажратиб бериш, таъмирлаш, ёритиш ва иситиш, овқат тайёрлаш учун керакли ускуналар, жиҳозлар ва электр энергияси, газ билан таъминлаш.

13.15. 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.

13.16. Бола тарбияси муносабати билан таътилга чиқаётган аёлларга Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1,2 баравари миқдорида бир йўла моддий ёрдам берилсин.

13.17. Корхонамизда ишловчи ёшлар биринчи турмуш қураётганларида Ўзбекистон Республикада ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 1,4 баравари миқдорида моддий ёрдам бериш.

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

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

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

13.19.1. 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 шартига ўтказилиши мумкин.

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

Масофавий ишга ўтказиш юзасидан ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришлар меҳнат қонунчилигида 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** коплаб 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.

13.19.2. ходим пандемия вақтида коронавирус инфекцияси билан касалланганда, **Иш берувчи** унга **Касаба уюшмаси қўмитасининг** тавсиясига қўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг **1,5 (бир ярим)** баравари миқдорида моддий ёрдам кўрсатади;

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

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

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

13.21. Ҳукумат ёки Махсус комиссия томонидан карантин эълон қилинганда ходимга қисман ҳақ тўланган ҳолда **Иш берувчи** ва ходим ўртасидаги келишув орқали белгиланган муддатга таътил тақдим этилади. Бунда ходимга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 1 (бир) бараваридан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланади.

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

13.23. Корхонада (тармоқ)да узлуксиз иш стажини 5 йил бўлган ходимлар **50** ва **60** ёшга тўлишлари муносабати билан **RНк 37-10-048:2020-сонли** раҳбарий ҳужжатига мувофиқ уларга *(ходим юбилей ёшига етган кундан бошлаб бир йил давомида ариза ёки билдирги тақдим қилинганда)* бир марталик мукофот пули тўланади. *(9-илова).*

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

14.1. Иш берувчи:

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

14.1.2. Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги қонунига (18-модда) мувофиқ кўйидаги мақсадлар учун корхона ва ташкилотлар касаба уюшма қўмиталари ҳисобига ҳар ойда корхона ва ташкилотлар меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг 1%

миқдорида маблағлар ўтказилини таъминлаш.

Бунда ўтказиладиган маблағлар қуйидаги мақсад ва миқдорларда сарфланади:

- маданий-оммавий, жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш тадбирларини амалга ошириш ва ривожлантириш учун;
- тармоқ ходимларини ижтимоий қўллаб-қувватлаш ва моддий ёрдам кўрсатиш учун;
- уруш ва меҳнат фахрийлари, кўп болали ва кам таъминланган оилалар ҳамда даволанишга муҳтож ходимларни зарурат туғилганда керакли санатория-курорт йўлланмалари билан таъминлаш учун;
- хайрия ёрдамларини кўрсатиш учун;
- юқори турувчи ташкилотлар томонидан белгиланган топшириқларни бажариш учун;
- корхона томонидан ўтказиладиган касбий байрамлар, касб устасини аниқлаш бўйича тадбирларни тантанали нишонлаш учун;
- шаҳар бўйича хизмат бурчи иши юришлари билан боғлиқ иш характериға эға ишчи ходимларни ягона йўл транспорт карточкалари билан таъминлаш учун;
- Корхона бўйича бахтсиз ҳодисаға учраб халок бўлган ходимнинг оила аъзоларига ва бахтсиз ҳодиса асоратлари туфайли соғлиғини тиклаётган ходимларға касаба уюшма кўмита аъзолари билан келишилган ҳолда моддий ёрдам ажратиш учун.
- уруш ва меҳнат фахрийлари, кўп болали ва кам таъминланган оилалар ҳамда даволанишға муҳтож ходимларни зарурат туғилганда керакли санатория-курорт йўлланмалари билан таъминлаш учун;
- республика ҳудудидаги тарихий қадамжоларға саёҳатлар ташкил этиш, концертлар, театрларға чипталар ва истироҳат боғларига таклифномалар харид қилиш;
- касаба уюшмаси кўмитасининг штатдаги ходимларига қўшимча ҳақ тўлаш ва бошқа мақсадлар учун Касаба уюшмаси кўмитаси ҳисоб рақамиға ўтказиш мажбуриятини олиш;
- касаба уюшмаларининг маъмурий –ҳўжалик ҳаражатлари учун.

14.2. Маданий-маърифий ишларни яхшилаш учун тарафлар қуйидагиларни 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” бурчақларини ташкил этиш ва “Энг яхши китобхон” кўрик-танловини ўтказиш;

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

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

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

14.2.6. умумхалқ ва касб байрамларини, хусусан “Касаба уюшмалари куни”ни

нишонлаш, байрам муносабати билан касб маҳорати, спорт ва бадий ҳаваскорлик бўйича мусобақа, танлов ҳамда тадбирлар уюштириш;

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

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

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

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

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

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

14.4.4. жамоат корхоналари 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;

14.4.5. ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини қизиқишларига кўра спорт тўғарақларига қатнашишлари учун имтиёзли чипталар билан таъминлаш;

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

14.4.7. Корхонада ойнинг бир шанба кунини “Спорт – саломатлик кунини” 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;

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

14.4.9. Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг “Жисмоний тарбия ва спорт-

соғломлаштириш бошқармаси” унитар корхонаси билан алоқаларни мустақкамлаш.

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 2 (икки) нафар аъзодан тенглик асосида ташкил топган (ҳар тарафдан 2 (икки) нафардан) ва мазкур **Шартноманинг** амал қилиш муддатига тузиладиган Меҳнат низолари бўйича комиссия томонидан кўриб чиқилади.

15.3. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг фаолияти ва иш юритиш тартиби қонун ҳужжатлари ва Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат палатаси томонидан тасдиқланган (12.01.2015 й., 20-бб с, 15.01.2015 й., 01-СП), Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан келишилган тавсияларга асосан ишлаб чиқилган Низомга мувофиқ олиб борилади (**17-илова**).

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

XVI. ИЖТИМОЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

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

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

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

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

16.5. Иш берувчи:

ходимларнинг ёзма аризалари асосида иш ҳақидан камида **1 фойз** миқдоридаги касаба уюшмаси аъзолик бадаллари **Корхона** бухгалтерияси орқали ушлаб қолинишини ва пул ўтказиш йўли билан ўз вақтида ва тўлиқ миқдорда касаба уюшма қўмитасининг ҳисоб рақамига (махсус рақамига) ўтказилишини;

16.5.1 касаба уюшма кўмитасининг штатдаги ходимларига моддий рағбатлантириш, хўжалик фаолиятининг асосий натижалари учун мукофотлар, кўп йиллик ишлагани учун тўловлар (тизимда ишлаган стажи учун) Республикада белгиланган байрам кунлари муносабати билан мукофотлар, кишлок хўжалик маҳсулотларини ҳарид қилиш ва овқатланиш сарф-харажатларини қоплаш учун тўланадиган тўлов корхона маблағлари ҳисобидан тегишли раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларга тўланадиган миқдорларда тўлайди.

16.5.2. 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 **Корхона** ҳисобварағида маблағ етарли бўлмаган ҳолларда касаба уюшмасига аъзолик бадаллари ижро тўлов ҳужжатлари бўйича пропорция асосида ҳисобдан чиқариладиган маблағлар қаторига киритилади.

16.7. Иш берувчи:

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

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

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

16.8. Касаба уюшмаси кўмитаси:

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

б) қўлланилаётган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари, иш ҳақи тўланиши, жамоа шартномаси бўйича қўшимча тўловлар берилиши тўғрисидаги, 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) **Корхонадаги** меҳнат ва маиший шароитлар аҳволи бўйича жамоатчилик назоратини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

з) касаба уюшмаси аъзолари ўртасида меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлашга, меҳнат жамоасида можароларга олиб келувчи вазиятларнинг олдини олиш

хамда барқарор маънавий муҳитни таъминлашга қаратилган тушунтириш ва ташкилий ишларни олиб бориш;

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

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

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

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

а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;

б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;

в) меҳнат низолари комиссияси аъзолари;

16.11. 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 хизмат сафари харажатларини (бориш ва келиш, суткалик харажатлар, меҳмонхонада яшаш ва х.к.) **Қорхона** ҳисобидан қоплаш мажбуриятини олади.

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

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

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

16.15. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган ходимлар вакилларига 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.

XVII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШINI НАЗОРАТ ҚИЛИШ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17.10. Корхонада ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш, жамоа музокаралари ўтказиш, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлаш, унинг ижроси устидан назоратни ташкил этиш, шунингдек, **Иш берувчи** томонидан касаба уюшмаси билан келишган ҳолда қабул қилинган бошқа локал норматив ҳужжатларнинг бажарилиши устидан назорат ўрнатиш мақсадида тенг 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 **Шартнома** брошюра кўринишида 30 нусхада чиқарилади. **Шартноманинг** бир нусхаси ходимлар учун кўринарли жойга осиб қўйилади, шунингдек ходимлар **Шартнома** матни ва

иловалари билан **Ташкилотнинг** ходимлар бўлимида, меҳнат муҳофазаси, иш ҳақи ва юридик бўлимларида ҳамда **Касаба уюшмаси қўмитасида** танишишлари мумкин.

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

17.13. Шартноманинг иловалари унинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

XVIII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

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

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

ЖАМОА ШАРТНОМАСИГА ИЛОВАЛАРНИНГ ТАВСИЯВИЙ РЎЙХАТИ

1. Ташкилот раҳбари ва касаба уюшмаси кўмитаси ўртасида тузилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича битими.
2. Ходимларнинг касбий тайёргарлиги, уларни бошқа касбга ўргатиш, малакасини ошириш, иккинчи касбга ўргатиш ишлари тўғрисида Низом.
3. Ташкилотда касаначилик меҳнатидан фойдаланиш тартиби.
4. Танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимлар рўйхати
5. Танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимларга танлов ўтказиш тартиби
6. Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдорига таъсир кўрсатадиган иш стажига ходимларнинг тегишли тармоқдаги ёки муайян касбга доир меҳнат фаолияти даврларини киритиш кафолатланадиган ходимлар тоифалари рўйхати.
7. 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.
8. Бажарилишида тунги вақтдаги ишнинг давомийлиги кундузги вақтдаги ишнинг давомийлиги билан тенглаштириладиган ишлар рўйхати.
9. Иш кунини қисмларга бўлиш режими жорий этиладиган ишлар рўйхати.
10. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби қўлланиладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.
11. Йилнинг совуқ фаслларида очик жойларда ёки иситилмайдиган ёпиқ хоналарда ишлагани учун ходимларга иш вақтида махсус танаффуслар бериладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.
12. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган Табиий-иқлим шароитлари ноқулай ҳудудларнинг рўйхатига киритилмаган ҳудудларда ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун ҳар йилги қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи касблар ва лавозимлар рўйхати.
13. Ҳар йилги қўшимча меҳнат таътиллари бериладиган раҳбарлар ва мутахассислар лавозимлари рўйхати
14. Меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низом.
15. Ташкилот (тармоқ)даги узоқ йиллик иш стажига биноан устамалар тўлаш тўғрисида Низом.
16. Ташкилот ходимларига мукофот тўловлари тўғрисидаги Низом.
17. Ноқулай, оғир ва зарарли меҳнат шароитлари учун қўшимча тўловлар ўрнатиладиган ходимлар касблари, лавозимлари ва тоифалари рўйхати.
18. Ишлар, ишлаб чиқаришлар ва тармоқларнинг технологик турларига биноан ишчилар тариф ставкаларига оширувчи тармоқ коэффициентлари ўрнатиладиган ходимлар касблари рўйхати.

19. Ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашга, улар малакасини оширишга, шунингдек ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилишга (асосий ишидан озод этилиб ёки этилмасдан) жалб қилинган юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассислар меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисида Низом.

20. Ташкилотда амалиёт ўтувчи олий ўқув юртлари талабаларининг ва профессионал таълим муассасалари ўқувчиларининг меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисида Низом.

21. Йил якунлари бўйича мукофотлаш тўғрисида Низом.

22. Тенг ҳақ тўланиши таъминладиган асосан аёллар ёки асосан эркеклар банд бўлган касб ва лавозимлар рўйхати.

23. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати.

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

25. Дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтказилиши ташкил қилинадиган касблар ва лавозимлар рўйхати.

26. Сут (шунга тенг бўлган бошқа озик-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озик-овқатини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати.

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

28. Гигиена воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати.

29. Қайта тайёрлаш ва малака ошириш ишлари ходим ва иш берувчи учун мажбурий ҳисобланадиган касблар ва лавозимлар рўйхати.

30. Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тўғрисидаги низом

31. Мураббийлик қилишнинг тартиби ва шартлари тўғрисидаги Низом.

32. Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги Низом.

33. Таътил учун қўшимча ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низом.

34. Меҳнат низолари комиссияси тўғрисидаги Низом.

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

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

**Ташкилот раҳбари ва қасаба уюшмаси қўмитаси ўртасида тузилган
меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича
БИТИМИ
(2023 йил учун)**

Т/р.	Тадбирлар мазмуни	Бажариладиган иш нархи (минг сўм)	Тадбирнинг бажарилиш муддати (ҳар йили)	Тадбирининг бажарилишига маъсул шахс
1	2	3	4	5
1.	Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўриқномаларни нашр этиш (кўпайтириш) ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида адабиётларни ва бошқа ҳуқуқий меъёрий ҳужжатларни сотиб олиш.	35000	2023 йил давомида	МХТХ бошлиғи, ИЧТБ бошлиғи, Таъминот бўлими
2.	Амалдаги ҚМҚ 2.09.04-09 “Корхоналарнинг маъмурий ва маиший бинолари” қурилиш меъёрлари ва қоидалари талабларига асосан сув тайёрлаш учун сатуратор автоматларини сотиб олиш ва ўрнатиш, иш жойларига ичимлик сувларни иш жойларига етказиб берилишини ташкил этиш.	15000	2023 йил давомида	Таъминот бўлими бошлиғи, МХТХ бошлиғи.
3.	Амалдаги 12.0.004-90 давлат стандарти ҳамда “Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқитишни ташкил қилиш ва билимларни текшириш тўғрисида”ги (Адлия вазирлигида 1996 йил 14 августда 272-сонли рўйхатдан ўтказилган) Намунавий низомга асосан корхона ва ташкилотларнинг ишчи-ходимлари, раҳбар ва мутахассисларини ўқитиш, билимларини текшириш, йўриқномалардан ўтказиш.	15000	2023 йил давомида	Техник директор, КУК раиси, Ходимлар бўлими бошлиғи, МХТХ бошлиғи
4	Корхоналарда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича бурчакларни ташкил этиш, уларни жиҳозлаш, керакли техникавий воситалар, кўргазмали қўлланмалар, намоиш этувчи аппаратура ва	25000	2023 йил давомида	Техник директор, Таъминот бўлими бошлиғи, МХТХ

	х.к.ларни сотиб олиш, меҳнат муҳофазаси, хавфсизлик техникаси, энгин хавфсизлиги ва йўл-ҳаракати хавфсизлиги бўйича кўргазмаларни ўтказиш.			бошлиғи, ИЧТБ бошлиғи
5	Амалдаги ҚМҚ 2.01.05-98 “Табиий ва сунъий ёритиш” қурилиш меъёрлари ва қоидалари талабларига асосан Қоравулбозор ТЭТК маъмурий биносидан нормал иссиқликка ва еруғликка оид тизимини, микроклимни таъминлаб бериш мақсадида таъмирлаш ишларини ўтказиш.	33880	2023 йил давомида	Умумий саволлар бўйича директор Қурилиш таъмирлаш участкаси катта устаси, Қоравулбозор ТЭТК бошлиғи
	Амалдаги ҚМҚ 2.01.05-98 “Табиий ва сунъий ёритиш” қурилиш меъёрлари ва қоидалари талабларига асосан Пешку ТЭТК “Янги Бозор” устачилик бўлими биносидан нормал иссиқликка ва ёруғликка оид тизимини, микроклимни таъминлаб бериш мақсадида таъмирлаш ишларини ўтказиш.	63565	2023 йил давомида	Умумий саволлар бўйича директор Қурилиш таъмирлаш участкаси катта устаси, Пешку ТЭТК бошлиғи
	Амалдаги ҚМҚ 2.01.05-98 “Табиий ва сунъий ёритиш” қурилиш меъёрлари ва қоидалари талабларига асосан Гиждувон ТЭТК маъмурий биносидан нормал иссиқликка ва ёруғликка оид тизимини, микроклимни таъминлаб бериш мақсадида таъмирлаш ишларини ўтказиш.	43374	2023 йил давомида	Умумий саволлар бўйича директор Қурилиш бўлими катта устаси, Гиждувон ТЭТК бошлиғи.
	Амалдаги ҚМҚ 2.09.04-09 “Қорхоналарнинг маъмурий ва маиший бинолари” қурилиш меъёрлари ва қоидалари талабларига асосан Бухоро ХЭТК АЖ маъмурий биноси (“Кутубхона” ва “музей”) хоналарини нормал иссиқликка ва ёруғликка оид тизимини, микроклимни таъминлаб бериш мақсадида таъмирлаш ишларини ўтказиш.	85500	2023 йил давомида	Умумий саволлар бўйича директор, Қурилиш таъмирлаш участкаси катта устаси.



YIG'ILISH BAYONI

Xavfli ishlab chiqarish sharoitida ishlash uchun qo'shimcha bayramlar va maxsus
sutni belgilash bo'yicha attestatsiya komissiyasining yig'ilishi

Ish o' rni tartib raqami	Ish o'mining (kasb, lavozim) nomi	Kasb lavozim kodi	ishchilar soni	Shundan ayolar	sut	Davolash profilaktika ozuq-ovqatlari	Yillik qo'shimcha ta'til	Yillik qo'shimcha ta'til soni	Mehnat sharoitlarining umumiy darajasi	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ASU										
1	Bo'lim boshlig'i	1112	1	-	yo'q	yo'q	7-12	10	3,3	
2	Muhandis	2141	3	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3,2	
Podstansiyalar xizmati										
000003	Bo'lim boshlig'i	1112	1	-	yo'q	yo'q	7-12	10	3.3	
000004	Usta	1321	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000005	Podstansiyalarga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektrmontyor	7412	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000005a	Podstansiyalarga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektrmontyor	7412	14	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000006	Taqsimlash qurilmalarini ta'mirlash bo'yicha elektrchilangar	7412	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000006a	Taqsimlash qurilmalarini ta'mirlash bo'yicha elektrchilangar	7412	8	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000007	Navbatchi elektrmontyor	7412	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000007a	Navbatchi elektrmontyor	7412	7	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000008	Elektromontyor (OMB)	7412	5	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000009	Avtomobil haydovchisi (OMB)	8322	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000009a	Avtomobil haydovchisi (OMB)	8322	9	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
Yuqori kuchlanishli tarmoqlar xizmati <i>C. Muxitov</i>										
000010	Bo'lim boshlig'i	1112	1	-	yo'q	yo'q	7-12	10	3.3	
000011	Bo'lim boshlig'i o'rinbosari	1212	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000012	Usta	1321	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000013	Elektruzatish havo liniyalarini ta'mirlash bo'yicha elektrmontyor	7413	1	1	yo'q	yo'q	7-12	10	3.3	
000013a	Elektruzatish havo liniyalarini ta'mirlash bo'yicha elektrmontyor	7413	11	-	yo'q	yo'q	7-12	10	3.3	
Rele himoyasi va avtomatika xizmati <i>Penalika</i>										
000014	Bo'lim boshlig'i	1112	2	-	yo'q	yo'q	7-12	10	3.3	
000015	Muhandis	2141	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000015a	Muhandis	2141	5	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000016	Apparatlar rele himoyasi va avtomatikani ta'mirlash bo'yicha elektrmontyori	7412	4	1	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
O'ta kuchlanishdan himoya qilish va izolyatsiya xizmati <i>U. 3. IT</i>										
000017	Bo'lim boshlig'i (Katta usta)	1112	2	-	yo'q	yo'q	7-12	10	3.3	
000018	Muhandis (ETL)	2141	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000019	Sinov va o'lchovlar elektrmontyori	7412	1	1	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000019a	Sinov va o'lchovlar elektrmontyori	7412	6	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000020	Muhandis (kimyoviy laboratoriya)	2141	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	
000021	Laborant (kimyoviy laboratoriya)	2145	1	1	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2	

Avtotransport va mexanizmlar xizmati									
000022	Avtomobillarni ta'mirlash chilarangari	7231	2	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000023	Avtomobil haydovchisi (yuk tashuvchi, avtokran)	8331	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000023a	Avtomobil haydovchisi (yuk tashuvchi, avtokran)	8331	14	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000024	Traktorchi	8341	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000024a	Traktorchi	8341	13	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
Dispetcherlik va texnologik boshqaruv vositalari xizmati									
000025	Muhandis	2141	2	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000026	Dispetcherlik qurilmasi va teleavtomatika elektromontyori	7412	3	1	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
Qurilish va ta'mirlash uchastkasi									
000027	Suvoqchi	7123	4	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000028	Duradgor	7115	3		yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
Markaziy ta'mirlash uchastkasi									
000029	Taqsimlash qurilmalarini ta'mirlash bo'yicha elektrchilarangari	7412	1	1	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000029a	Taqsimlash qurilmalarini ta'mirlash bo'yicha elektrchilarangari	7412	7		yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
Travers maxsulotlari ishlab chiqarish sexi									
000030	Katta usta	1321	1	-	yo'q	yo'q	7-12	10	3.3
000031	Qurilish elektrchilarangari	7411	3	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000032	Elektrogazpayvandchi	7212	2	-	yo'q	yo'q	7-12	10	3.3
000033	Tokar	7223	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
Temir beton ishlab chiqarish sexi									
000034	Beton qorishtirish sexi operatori	8114	2	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000035	Elektrogazpayvandchi	7212	2	-	yo'q	yo'q	7-125	10	3.3
000036	Qoplovchi (temir beton buyumlar va konstruksiyalar)	7222	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000036a	Qoplovchi (temir beton buyumlar va konstruksiyalar)	7222	11	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000037	Elektrostansiya elektr jihozlarni ta'mirlash bo'yicha elektrchilarangari	7412	1		yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000038	Yuk ortuvchi haydovchisi	8344	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
Elektr tarmoqlarini qurish va rivojlantirish xizmati									
000039	Usta	1321	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000039a	Usta	1321	12	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000040	Taqsimlovchi tarmoqlarga xizmat ko'rsatuvchi elektromontyor	7412	1		yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000040a	Taqsimlovchi tarmoqlarga xizmat ko'rsatuvchi elektromontyor	7412	60		yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
Tezkor dispetcherlik xizmati									
000041	Dispetcher	2141	1	-	yo'q	yo'q	1-12	10	3.3
000041a	Dispetcher	2141	8	-	yo'q	yo'q	7-12	10	3.3
MXTX									
000042	Texnika xavfsizligi bo'yicha muhandis	2149	5	2	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
Shahar va tuman ETK									
000043	Dispetcher	2141	1	-	yo'q	yo'q	7-12	10	3.3
000043a	Dispetcher	2141	59	-	yo'q	yo'q	7-12	10	3.3
000044	Elektromontyor (OMB)	7412	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000044a	Elektromontyor (OMB)	7412	68	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000045	Avtomobil haydovchisi (OVV)	8322	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000045a	Avtomobil haydovchisi (OVV)	8322	67	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000046	Usta(UB)	1321	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000046a	Usta (UB)	1321	43	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2

000047	Taqsimlovchi tarmoqlarga xizmat ko'rsatuvchi elektromontyor	7412	1		yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000047a	Taqsimlovchi tarmoqlarga xizmat ko'rsatuvchi elektromontyor	7412	191		yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000048	Mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi bo'yicha muhandis	2149	1	1	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000048a	Mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi bo'yicha muhandis	2149	10	1	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000049	Usta (yuqori kuchlanish podstansiyalariga xizmat ko'rsatuvchi)	1321	1		yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000049a	Usta (yuqori kuchlanish podstansiyalariga xizmat ko'rsatuvchi)	1321	11		yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000050	Elektromontyor (ASKUEga xizmat ko'rsatish)	7412	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000050a	Elektromontyor (ASKUEga xizmat ko'rsatish)	7412	9	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000051	Apparatlar rele himoyasi va avtomatikani ta'mirlash bo'yicha elektromontyori	7412	1		yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000051a	Apparatlar rele himoyasi va avtomatikani ta'mirlash bo'yicha elektromontyori	7412	5		yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000052	Sinov va o'lchovlar elektromontyori (NS bo'yicha)	7412	3	1	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000053	Taqsimlash qurilmalarini ta'mirlash bo'yicha elektrchilangar (NS bo'yicha)	7412	1		yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000053a	Taqsimlash qurilmalarini ta'mirlash bo'yicha elektrchilangar (NS bo'yicha)	7412	39		yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000054	Podstansiyalarga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor	7412	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000054a	Podstansiyalarga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor	7412	39		yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000055	Muhandis (podstansiyalarga xizmat ko'rsatish bo'yicha)	2141	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000055a	Muhandis (podstansiyalarga xizmat ko'rsatish bo'yicha)	2141	10	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000056	Elektrogazpayvandchi (NS xizmat ko'rsatish bo'yicha)	7212	1	-	yo'q	yo'q	7-12	10	3.3
000057	Usta (o'chirish guruhi)	1321	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000058	Elektr hisoblagichlarga xizmat ko'rsatuvchi elektromontyor	7412	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000059	Usta (kabel liniyalari)	1321	3	-	yo'q	yo'q	7-12	10	3.3
000060	Kabel liniyalari montaji va ta'miri bo'yicha elektromontyor	7413	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000060a	Kabel liniyalari montaji va ta'miri bo'yicha elektromontyor	7413	9	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000061	Sinov va o'lchovlar elektromontyori (kabel liniyalari)	7412	4		yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000062	Usta (o'ta muhim ob'yektlar)	1321	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000063*	Elektromontyor (o'ta muhim ob'yektlar)	7412	1	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2
000063a	Elektromontyor (o'ta muhim ob'yektlar)	7412	11	-	yo'q	yo'q	4-6	5	3.2

Komissiya raisi :

Texnik direktor



Z. Rustamov

Komissiya a'zolari :

Bosh muhandis o'rinbosari



U. Rahmatov

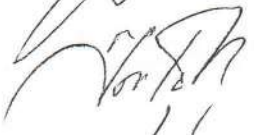
MXTX boshlig'i

11



T. Djalilov

Kasaba uyushma qo'mitasi raisi (kelishilgan holda)



J. Ruziyev

ICHTX boshlig'i

huc!

K. Mamatov

RIB boshlig'i



D. Sharipov

XBB boshlig'i



D. O'rinov

Yuridik bo'lim boshlig'i



A. Asoyev

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

Р Ў Й Х А Т И

т/р	Хизмат , булим	Касб ва лавозимларнинг номи	Тиббий кўрикдан ўтказилиши муддати
1	ПХ (СП)	Бошлик	Хар йилда бир маротаба
2	ПХ (СП)	уста	Хар йилда бир маротаба
3	ПХ (СП)	Эл.чилангар	Хар йилда бир маротаба
4	ПХ (СП)	Эл.пайвандловчи	Хар йилда бир маротаба
5	ПХ (СП)	Хайдовчи-эл.монтер	Хар йилда бир маротаба
6	ПХ (СП)	Эл.монтер	Хар йилда бир маротаба
7	ПХ (СП)	Навбатчи эл.монтер	Хар йилда бир маротаба
8	ПХ (СП) гр ИЗП	Мухандис	Хар йилда бир маротаба
9	ПХ (СП) гр ИЗП	Эл.монтер	Хар йилда бир маротаба
10	ПХ (СП) гр РЗиА	Мухандис	Хар йилда бир маротаба
11	ПХ (СП) гр РЗиА	Эл.монтер	Хар йилда бир маротаба
12	ПХ (СП) гр ОВБ	Эл.монтер ОВБ	Хар йилда бир маротаба
13	ПХ (СП) гр ОВБ	Водитель ОВБ	Хар йилда бир маротаба
14	ЛХ (СЛ)	Бошлик ,	Хар йилда бир маротаба
15	ЛХ (СЛ)	Бошлик уринбосари	Хар йилда бир маротаба
16	ЛХ (СЛ)	Уста	Хар йилда бир маротаба
17	ЛХ (СЛ)	Эл.монтер	Хар йилда бир маротаба
18	ЛХ (СЛ)	Электрогазо-сваркачи	Хар йилда бир маротаба
19	ЛХ (СЛ)	Ямобур хайдовчиси	Хар йилда бир маротаба
20	Реле химояси хизмати	Бошлик,	Хар йилда бир маротаба
21	Реле химояси хизмати	мухандис	Хар йилда бир маротаба
22	Реле химояси хизмати	Эл.монтер	Хар йилда бир маротаба
23	Реле химояси хизмати	Хайдовчи -эл.монтер	Хар йилда бир маротаба
24	ЮКХ ва ИХ	Бошлик	Хар йилда бир маротаба
25	ЮКХ ва ИХ	Мухандис ЭТЛ	Хар йилда бир маротаба
26	ЮКХ ва ИХ	Эл.монтер	Хар йилда бир маротаба
27	ЮКХ ва ИХ	Мухандис,лаборант химлаборатория	Хар йилда бир маротаба
28	АваТХ	Автомобил таъмирлайдиган чиланган	Хар йилда бир маротаба
29	А ва ТХ	Автокран хайдовчиси	Хар йилда бир маротаба
30	КТХ (РСУ)	Буёкчи	Хар йилда бир маротаба
31	КТХ (РСУ)	Сувокчи	Хар йилда бир маротаба
32	КТХ (РСУ)	Дурадгор	Хар йилда бир маротаба
33	АСУ	Бошлик, мухандис – программист	Хар йилда бир маротаба
34	Трансформатор цех. промбаза	Чилангар	Хар йилда бир маротаба
35	Алока хизмати	Мухандис ВЧ ва ТМ	Хар йилда бир маротаба
36	Алока хизмати	Эл.монтер ВЧ ва ТМ	Хар йилда бир маротаба
37	Траверс	катта уста	Хар йилда бир маротаба

	махсулотлари и/ч цехи		
38	Траверс махсулотлари и/ч цехи	Курилиш эл.чилангари	Хар йилда бир мартаба
39	Траверс махсулотлари и/ч цехи	Токар	Хар йилда бир мартаба
40	Темир бетон и/ч. Цехи	Бетон кориштириш цехи оператори	Хар йилда бир мартаба
41	Темир бетон и/ч. Цехи	эл.газ пайвандловчи	Хар йилда бир мартаба
42	Темир бетон и/ч. Цехи	Темир бетон буюмлар ва конструкциялар колипловчиси	Хар йилда бир мартаба
43	Темир бетон и/ч. Цехи	Юк ортувчи хайдовчи	Хар йилда бир мартаба
44	Темир бетон и/ч. Цехи	Электр жихозларни таъмирлаш буйича эл.чилангар	Хар йилда бир мартаба
45	Туман ЭТК ва Шахар ЭТК	Диспетчер	Хар йилда бир мартаба
46	Туман ЭТК ва Шахар ЭТК	Эл.монтер ОВБ	Хар йилда бир мартаба
47	Туман ЭТК ва Шахар ЭТК	Хайдовчи- эл.монтер ОВБ	Хар йилда бир мартаба
48	Туман ЭТК ва Шахар ЭТК	Уста	Хар йилда бир мартаба
49	Туман ЭТК ва Шахар ЭТК	Эл.монтер ТТ хизмат курсатиш	Хар йилда бир мартаба
50	Туман ЭТК ва Шахар ЭТК	Тракторчи-эл.монтер	Хар йилда бир мартаба
50	Когон ТЭТК, Шахар ЭТК Кабельная гр.	уста	Хар йилда бир мартаба
51	Когон ТЭТК, Шахар ЭТК Кабельная гр.	Эл.монтер	Хар йилда бир мартаба

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 ва хоказо	Касб, лавозимлар номи	Берилиши керак бўлган махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий химоя воситаларининг турлари	Ой ҳисобида кийилиш муддати
1	2	3	4	5
1	Подстанциялар хизмати	Эл.чилангар	Ип газлама костюм	12
			Диэлектрик калиш	Навбатчи
			Диэлектрик кулкоп	Навбатчи
			Саклагич белбоги	Навбатчи
			Трансформаторлар ва мойли узгичларни таъмирлаш ишларини бажаришда қушимча:	
			Чарм пойавзал	12
			Киш ойларида қушимча:	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36
			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36
			Кирза этик	30
	Подстанциялар хизмати	Электр пайвандловчи	Брезент костюм	12
			Чарм пойавзал	12
			Брезент кулкоп	2
			Диэлектрик кулкоп	Навбатчи
			Химояловчи шлем	Навбатчи
			Киш ойларида қушимча:	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36
			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36
	Подстанциялар хизмати	ПС ва Таксимлаш тармоқларини эксплуатация қилиш бўйича электромонтер	Ип газлама костюм	12
			Кирза этик	18
			Резина этик	12
			Брезент кулкоп	2
			Резина ярим плаш	Навбатчи
			Диэлектрик калиш	Навбатчи
			Диэлектрик кулкоп	Навбатчи
			Саклагич белбоги	Навбатчи
			Химояловчи кузойнак	Яроксиз булгунча
Киш ойларида қушимча:				
Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка			36	
Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36			

	Подстанциялар хизмати	Навбатчи эл.монтер	Ип газлама кулкоп	3
			Ип газлама костюм	12
			Кирза этик	18
			Резина этик	12
			Брезент кулкоп	2
			Резина ярим плаш	Навбатчи
			Диэлектрик калиш	Навбатчи
			Диэлектрик кулкоп	Навбатчи
			Саклагич белбоги	Навбатчи
			Химояловчи кузойнак	Яроксиз булгунча
			Киш ойларида кушимча:	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36
			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36
			Ип газлама кулкоп	3
2	ПХ гр ОВБ	Эл.монтер ОВБ	Махсус шимдирилган ип газлама комбинезон	12
Комбинацияланган кулкоп			3	
Диэлектрик кулкоп			Навбатчи	
Диэлектрик калиш			Навбатчи	
Саклагич белбоги			Навбатчи	
Киш ойларида кушимча:				
Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка			36	
3	СЛ(ХТХ)	Электр узатиш хаво линиялари-ни таъмирлаш буйича эл.монтери	Ип газлама костюм	12
Кирза этик			18	
Резина этик			12	
Брезент кулкоп			2	
Резина ярим плаш			Навбатчи	
Диэлектрик калиш			Навбатчи	
Диэлектрик кулкоп			Навбатчи	
Саклагич белбоги			Навбатчи	
Химояловчи кузойнак			Яроксиз булгунча	
Киш ойларида кушимча:				
Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка			36	
Иссик тутувчи астарли ип газлама шим			36	
Ип газлама кулкоп			3	
4			СЛ(ХТХ)	Электр пайвандлов- чи
Чарм пойавзал	12			
Брезент кулкоп	2			
Диэлектрик кулкоп	Навбатчи			
Химояловчи шлем	Навбатчи			
Киш ойларида кушимча:				
Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36			
Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36			

5	СЛ(ХТХ)	Автокран хайдовчиси	Кирза этик	48
			Ип газлама ярим комбинезон	36
			Комбинацияланган кулкоп	3
			Чарм поябзал	12
6	СЛ(ХТХ)	Ямобур хайдовчиси	Ип газлама ярим комбинезон	36
			Комбинацияланган кулкоп	3
			Чарм поябзал	12
7	СРЗАИ гр РЗА	Реле химояловчис и ва автоматика аппаратларин и таъмирлаш буйича электромонте р	Ип газлама костюм	Навбатчи
			Диэлектрик калиш	12
			Диэлектрик кулкоп	Навбатчи
			Киш ойларида кушимча:	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	12
8	СИЗП	Эл.монтер	Ип газлама костюм	12
			Диэлектрик калиш	Навбатчи
			Диэлектрик кулкоп	Навбатчи
			Сақлагич белбоғи	Навбатчи
			Киш ойларида кушимча:	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36
			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим	36
			Кирза этик	30
9	СИЗП	Химлаборато рия лаборанти	Ип газламали халат	Навбатчи
			Кўкракпешли резиналанган фартук	12
			Резинали кулкоп	Навбатчи
			Химоя кузойнаги	Яроксиз бўлгунча
10	АМ ва ТХ СМИТ	Автомобилла рни таъмирлаш буйича чиланган	Ип газлама кобинезони	12
			Комбинацияланган кулкоп	3
11	АМ ва ТХ СМИТ	Автокран хайдовчиси	Ип газлама ярим кобинезони	36
			Комбинацияланган кулкоп	3
			Чарим появзал	12
12	АМ ва ТХ СМИТ	Ёкилги ва мойлаш материаллари ни куювчи	Ип газлама халат	12
			Комбинацияланган кулкоп	6
			Этилли бинзин билан ишлаганда кушимча:	
			Резина фартук	12
			Резина этик	12

			Резина кулкоп	12
			Киш ойларида кушимча	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36
			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36
			Кирза этик	30
13	КТХ РСУ	Сувокчи	Ип газлама кобинезони	12
			Комбинацияланган кулкоп	3
			Резина этик	12
			Респиратор	Яроксиз булгунча
			Киш ойларида кушимча	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36
			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36
14			КТХ РСУ	Буёкчи
	Комбинацияланган кулкоп	4		
	Чарм пойавзал	12		
	Респиратор	Яроксиз булгунча		
	Химояловчи кузойнак	Яроксиз булгунча		
15	Хужалик булими	Ишлаб чиқариш ва маиший хоналар ва лабораторияларни тозаловчи фаррош	Ип газлама халат	12
			Комбинацияланган кулкоп	2
			Пол ва умумий хожатхоналарни ювиш ишларини бажаришда кушимча:	
			Резина калиш	6
			Резина кулкоп	12
16 17	Хужалик булими	Худуд фарроши	Ип газлама халат	12
			Комбинацияланган кулкоп	2
			Резина этик	12
18	МХТХ, Шахар ва ТЭТК	Уста, Мехнат муҳофазаси ва хавфсизлик техникаси буйича муҳандис	Ип газлама костюм	18
			Намланмайдиган плаш	18
			Киш ойларида кушимча	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36
19	Трансформатор цех. промбазы	Чилангар ремонт обор. РУ	Ип газлама костюм	12
			Диэлектрик калиш	Навбатчи
			Диэлектрик кулкоп	Навбатчи
			Саклагич белбоги	Навбатчи
			Трансформаторлар ва мойли узгичларни таъмирлаш ишларини бажаришда кушимча:	
			Чарм пойавзал	12
			Киш ойларида кушимча:	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36

			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36
20	Трансформатор цех. промбазы	Электрогазосварщик	Кирза этик	30
			Брезент костюм	12
			Чарм пойавзал	12
			Брезент кулкоп	2
			Диэлектрик кулкоп	Навбатчи
			Химояловчи шлем	Навбатчи
			Киш ойларида кушимча:	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36
			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36
			Кирза этик	48
21	Алока СДТУ	Алока мухандиси, Алока электромонтери	Ип газлама халат	Навбатчи
			Диэлектрик калиш ёки боти	Навбатчи
			Диэлектрик кулкоп	Навбатчи
			Химояловчи кузойнак	Яроксиз булгунча
22	Алока СДТУ	Кабельщик-спайщик	Ип газламали костюм	12
			Калпокчали намланмайдиган плаш	Навбатчи
			Чарм пойавзал	12
			Комбинацияланган колкоп	3
			Диэлектрик калиш	Навбатчи
			Диэлектрик кулкоп	Навбатчи
			Химояловчи кузойнак	Яроксиз булгунча
23	ТЭТК ва Шахар ЭТК	Эл.монтер ОВБ	Махсус шимдирилган ип газлама комбинезон	12
			Комбинацияланган кулкоп	3
			Диэлектрик кулкоп	Навбатчи
			Диэлектрик калиш	Навбатчи
			Саклагич белбоги	Навбатчи
			Киш ойларида кушимча:	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36
24	ТЭТК ва Шахар ЭТК	Электр узатиш хаво линиялари ва курилмалари ни таъмирлаш буйича электромонтер	Ип газлама костюм	12
			Кирза этик	18
			Резина этик	12
			Брезент кулкоп	2
			Резина ярим плаш	Навбатчи
			Диэлектрик калиш	Навбатчи
			Диэлектрик кулкоп	Навбатчи
			Саклагич белбоги	Навбатчи
			Химояловчи кузойнак	Яроксиз булгунча
			Киш ойларида кушимча:	

			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36	
			Ип газлама кулкоп	3	
25	Когон ТЭТК ва Шахар ЭТК, Кабельная гр.	Кабель линияларини таъмирлаш ва монтаж килиш буйича электромонтер	Ип газлама костюм	12	
			Брезент кулкоп	2	
			Хандаклар , тунеллар, кудукларда кабел тармоklarини таъмирлаш ишларини бажаришда кушимча равишда:		
			Чарм пойавзал	12	
			Диэлектрик калиш	Навбатчи	
			Диэлектрик кулкоп	Навбатчи	
			Киш ойларида кушимча:		
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36	
				Кирза этик	30
26	Когон ТЭТК ва Шахар ЭТК, Кабельная гр.	Кабель линияларини синов ва улчов ишлари буйича электромонтер	Ип газлама костюм	12	
			Брезент кулкоп	2	
			Хандаклар , тунеллар, кудукларда кабел тармоklarини таъмирлаш ишларини бажаришда кушимча равишда:		
			Чарм пойавзал	12	
			Диэлектрик калиш	Навбатчи	
			Диэлектрик кулкоп	Навбатчи	
			Киш ойларида кушимча:		
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36	
				Кирза этик	30
27	Траверс махсулотлари и/ч цехи	катта уста	Ип газлама костюм	18	
			Намланмайдиган плаш	18	
			Киш ойларида кушимча:		
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36	
28	Траверс махсулотлари и/ч цехи	Курилиш эл.чилангари	Ип газлама кобинезони	12	
			Комбинацияланган кулкоп	3	
			Резина этик	12	
			Респиратор	Яроксиз булгунча	
			Киш ойларида кушимча:		
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36	
29	Траверс махсулотлари и/ч цехи	Токар	Ип газлама кобинезони	12	
			Комбинацияланган кулкоп	3	
			Резина этик	12	
			Респиратор	Яроксиз булгунча	

			Киш ойларида кушимча	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36
			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36
30	Темир бетон и/ч. Цехи	Бетон кориштириш цехи оператори	Ип газлама кобинезони	12
			Комбинацияланган кулкоп	3
			Резина этик	12
			Респиратор	Яроксиз булгунча
			Киш ойларида кушимча	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36
			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36
31	Темир бетон и/ч. Цехи	эл.газ пайвандловчи	Брезент костюм	12
			Чарм пойавзал	12
			Брезент кулкоп	2
			Диэлектрик кулкоп	Навбатчи
			Химояловчи шлем	Навбатчи
			Киш ойларида кушимча:	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36
			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36
			Кирза этик	48
32	Темир бетон и/ч. Цехи	Темир бетон буюмлар ва конструкциялар колипловчи	Ип газлама кобинезони	12
			Комбинацияланган кулкоп	3
			Резина этик	12
			Респиратор	Яроксиз булгунча
			Киш ойларида кушимча	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36
			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36
33	Темир бетон и/ч. Цехи	Юк ортувчи хайдовчи	Ип газлама ярим кобинезони	36
			Комбинацияланган кулкоп	3
			Чарим появзал	12
34	Темир бетон и/ч. Цехи	Электр жихозларни таъмирлаш буйича эл.чилангар	Ип газлама кобинезони	12
			Комбинацияланган кулкоп	3
			Резина этик	12
			Респиратор	Яроксиз булгунча
			Киш ойларида кушимча	
			Иссик тутувчи астарли ип газлама куртка	36

			Иссик тутувчи астарли ип газлама шим.	36
--	--	--	--	----

Руйхат Ўзбекистон Республикаси меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирининг 2009 йил 16-мартдаги 12/б-сонли буйруғи билан тасдиқланган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг 2009 йил 2-апрелда 1934-сон билан руйхатдан ўтказилган, 2009 йил 12-апрелдан қучга қиритилган “Электр-энергетика ишлаб чиқариш корхоналари ходимлари учун махсус кийим, махсус пойавзал ва бошқа яққа тартибда химояланиш воситаларини бепул беришнинг намунавий меерларини тасдиқлаш ҳақидаги” ҳужжат асосида тузилган.

Илова : “Бухоро ХЭТК” АЖда эксплуатация ишларида банд бўлган раҳбар ходимлар, шунингдек ПХ Бухоро булими , ПХ Шофиркон булими, ПХ Қорақул булими муҳандис техник ходимлари, Реле химояси муҳандис техник ходимлари, Ива ЮКХ (СИЗП) муҳандис техник ходимлари, ХТХ (СЛ) муҳандис техник ходимлари, Трансформатор ва траверс цехлари муҳандис техник ходимлари, Шаҳар ва туманлар бошлиқлари, бош муҳандислари 2009 йил 12-апрелдан қучга қиритилган “Электр-энергетика ишлаб чиқариш корхоналари ходимлари учун махсус кийим, махсус пойавзал ва бошқа яққа тартибда химояланиш воситаларини бепул беришнинг намунавий меерларини тасдиқлаш ҳақидаги” ҳужжат асосида махсус кийим ва махсус пойавзал билан таъминланиши белгилансин.

**Гигиена воситаларини бепул олиш ҳукукини берадиган ишлар бўйича касблар
ва лавозимлар рўйхати**

Т/р.	Бўлим ва ҳоказо	Касб, лавозимлар номи	Берилиши керак бўлган гигиена воситаларининг турлари	Ой ҳисобида берилиш меъёри
1		2	3	4
1.	Подстанциялар хизмати	Эл.чилангар	кир ювиш воситалари	400
	Подстанциялар хизмати	Электр пайвандловчи	кир ювиш воситалари	400
	Подстанциялар хизмати	ПС ва Таксимлаш тармоқларини эксплуатация қилиш бўйича электромонтер	кир ювиш воситалари	400
	Подстанциялар хизмати	Навбатчи эл.монтер	кир ювиш воситалари	400
	ПХ гр ОВБ	Эл.монтер ОВБ	кир ювиш воситалари	400
	СЛ(ХТХ)	Электр узатиш ҳаво линияларини таъмирлаш бўйича эл.монтери	кир ювиш воситалари	400
	СЛ(ХТХ)	Электр пайвандловчи	кир ювиш воситалари	400
	СЛ(ХТХ)	Автокран хайдовчиси	кир ювиш воситалари	400
	СЛ(ХТХ)	Ямобур хайдовчиси	кир ювиш воситалари	400
	СРЗАИ гр РЗА,АСКУЭ	Реле химояловчиси ва автоматика аппаратларини таъмирлаш бўйича электромонтер	кир.ювиш воситалари	400
	СИЗП	Эл.монтер	кир ювиш воситалари	400
	СИЗП	Химлаборатория лаборанти	кир ювиш воситалари	400
	АМ ва ТХ СМИТ	Автомобилларни таъмирлаш	кир ювиш воситалари	400

		буйича чиланган		
	АМ ва ТХ СМИТ	Автокран хайдовчиси	кир ювиш воситалари	400
	АМ ва ТХ СМИТ	Ёкилги ва мойлаш материалларини куювчи	кир ювиш воситалари	400
	КТХ РСУ	Сувокчи	кир ювиш воситалари	400
	КТХ РСУ	Буёкчи	кир ювиш воситалари	400
	КТХ РСУ	Дуратгор	кир ювиш воситалари	400
	Хужалик булими	Ишлаб чиқариш ва маиший хоналар ва лабораторияларн и тозаловчи фаррош	кир ювиш воситалари	400
	Хужалик булими	Худуд фарроши	кир ювиш воситалари	400
	Шахар ва ТЭТК	Уста, Мехнат муҳофазаси ва хавфсизлик техникаси буйича муҳандис	кир ювиш воситалари	400
	Трансформатор цех. промбазы	Чилангар ремонт обор. РУ	кир ювиш воситалари	400
	Трансформатор цех. промбазы	Электрогазосвар щик	кир ювиш воситалари	400
	Траверс махсулотлари и/ч цеҳи	катта уста	кир ювиш воситалари	400
	Траверс махсулотлари и/ч цеҳи	Курилиш эл.чилангари	кир ювиш воситалари	400
	Траверс махсулотлари и/ч цеҳи	Токар	кир ювиш воситалари	400
	Темир бетон и/ч. Цехи	Бетон кориштириш цеҳи оператори	кир ювиш воситалари	400
	Темир бетон и/ч. Цехи	эл.газ пайвандловчи	кир ювиш воситалари	400
	Темир бетон и/ч. Цехи	Темир бетон буюмлар ва конструкциялар колипловчиси	кир ювиш воситалари	400
	Темир бетон и/ч. Цехи	Юк ортувчи хайдовчи	кир ювиш воситалари	400

	Темир бетон и/ч. Цехи	Электр жихозларни таъмирлаш буйича эл.чилангар	кир ювиш воситалари	400
	ТЭТК ва Шахар ЭТК	Эл.монтер ОВБ	кир ювиш воситалари	400
	ТЭТК ва Шахар ЭТК	Электр узатиш хаво линиялари ва курилмаларини таъмирлаш буйича электромонтёр	кир ювиш воситалари	400
	Когон ТЭТК ва Шахар ЭТК, Кабельная гр.	Кабель линияларини таъмирлаш ва монтаж килиш буйича электромонтер	кир ювиш воситалари	400
	Когон ТЭТК ва Шахар ЭТК, Кабельная гр.	Кабель линияларини синов ва улчов ишлари буйича электромонтер	кир ювиш воситалари	400

МУНДАРИЖА

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