Muassasa mehnat jamoasining umumiy
yig'ilishida ma'qullangan
2021-yil "_5_" yanvar
1-sonli bayon

2021-2023 yillar uchun
Yangiyo'l shahar 22-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi bilan
boshlang'ich kasaba uyushma qo'mitasining 2021-2023 yillar uchun tuzilgan
JAMOA SHARTNOMASI

Mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi qaroriga binoan
jamoa shartnomasiga imzo chekdilar:

Ish beruvchi:

Yangiyo'l shahar 22-sonli
Bolalar musiqa va san'at
maktabi direktori
_____ Z.Xasanbayeva
"_5_" yanvar 2021 yil

Kasaba uyushmasi qo'mitasi:

Yangiyo'l shahar 12-sonli bolalar
musiqa va san'at maktabi
xodimlari kasaba uyushmasi qo'mitasi
raisi
_____ N.Usmonova
"_5_" yanvar 2021 yil

Jamoa shartnomasi quyidagilar ishtirokida imzolandi

Ish beruvchi vakillari:

1. Karabasheva Sh.X
2. Kamolova M.M
3. Raxmatullayeva M.Z.

Xodimlar vakillari:

1. Kamilov A.
2. Mamatkulova R.A
3. Ibragimova N.X.

Madaniyat, sport va turizm xodimlari kasaba uyushmasi Toshkent viloyati birlashgan
qo'mitasida"____"_____ 2021 yil raqam bilan ro'yxatdan o'tgan.

1-bob. Umumiy qoidalar

1.1. Mazkur jamoa shartnomasi (keyingi o‘rinlarda «Shartnoma») _Z.**Xasanbayeva**_ish beruvchi bilan xodimlar o‘rtasidagi mehnatga oid, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjat hisoblanadi.

2. Quyidagilar mazkur shartnomaning taraflari deb hisoblanadi:
ish beruvchi timsolida **Yangiyo‘l shahar 22-sonli BMSM direktori Z.Xasanbayeva**;
Yangiyo‘l shahar 22-sonli bolalar musiqa va san’at maktabi xodimlari kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi N.Usmonova 22-son BMSM xodimlari timsolida kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi.

3. Shartnoma imzolangan kundan kuchga kiradi va 2023-yilning 31-dekabriga qadar amal qiladi. Belgilangan muddat tugagach, jamoa shartnomasi taraflar yangi shartnomani tuzgunga qadar amalda bo‘ladi.

4. Mazkur shartnoma ish beruvchiga va muassasaning barcha xodimlariga, shu jumladan, jamoa shartnomasi kuchga kirganidan keyin ishga qabul qilingan shaxslarga hamda o‘rindosh asosida ishlayotgan xodimlarga ham tatbiq etiladi.

5. Mazkur shartnomada nazarda tutilgan hollarda uning ayrim qoidalari quyidagilarga nisbatan ham tatbiq etiladi:

a) xodimning oila a’zolariga;

b) pensiyaga ketishi munosabati bilan mehnat munosabatlari bekor qilingan shaxslarga;

d) mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatligining boshqa xil shikastlanishi tufayli zarar yetgan sobiq xodimlarga;

e) mehnatda mayib bo‘lish, kasb kasalligi yoki mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda sog‘lig‘iga shikast yetishi sababli vafot etgan xodim qaramog‘ida bo‘lgan va zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga;

f) kasaba uyushmasi a’zolariga (kasaba uyushmasi byudjeti hisobidan beriladigan qo‘shimcha imtiyozlar qismida).

6. Shartnomaga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish taraflarning o‘zaro roziligi bilan Mehnat kodeksida uni tuzish uchun belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

7. Mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar mazmuniga qilingan ishoralarning barchasida ularning mazkur shartnomani tuzish chog‘idagi tahriri nazarda tutilgan.

8. Ish beruvchi barcha xodimlarni, shu jumladan, ishga yangi qabul qilingan xodimlarni jamoa shartnomasi, shuningdek muassasaning kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishib qabul qilingan boshqa lokal hujjatlari bilan tanishtirish, jamoa shartnomasi mazmuniga va bajarilishi shartlariga oid ma’lumotlar oshkoraligini (majlislar, konferensiyalar, mas’ul xodimlar hisobotlari, axborot stendlari, tarmoq nashrlari va hokazolar orqali) ta’minlash majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.

II. ISHLAB CHIQARISH VA IQTISODIY FAOLIYAT

2.1. Taraflar mehnat vazifalarining vijdonan va sifatli bajarilishi xodimlar farovonligining negizi ekanligini e’tirof etadilar.

2.2. Muassasa faoliyatini yaxshilash maqsadida **Ish beruvchi:**

a) **Muassasa** muvaffaqiyatli faoliyat yuritishiga, mehnat madaniyati va intizomi ko‘tarilishiga erishish, xodimlarning kasb mahoratini oshirish, tarif stavkalari va ishbay baholarning amaldagilariga nisbatan pasayishiga yo‘l qo‘ymaslik;

b) ishlab chiqarish dasturini bajarish uchun mehnat jamoasini moddiy-texnik resurslar va moliyaviy mablag‘lar bilan o‘z vaqtida ta’minlab borish;

d) mehnat unumdorligini yuksaltirish, ilg‘or tajribani o‘zlashtirish, fan va texnika yutuqlarini amaliyotga joriy etish uchun barcha shart-sharoitlarni yaratish;

e) ishlab chiqarish dasturining bajarilishi, **Muassasaning** moliyaviy ahvoli va olingan

foydaning ishlatilishi haqida mehnat jamoasini muntazam xabardor qilib borish;

d) **Muassasaning** o‘zida, zarur hollarda esa ta’lim muassasalarida xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga o‘rgatish, malaka oshirish ishlarini olib borish (Kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga o‘rgatish, malaka oshirishning shakllari hamda bunday o‘quvlarni tashkil etish shartlari, tartibi, zarur kasblar va mutaxassisliklar ro‘yxati tegishli **Nizomda** belgilab qo‘yiladi);

e) jamoa shartnomasini tuzishga, uning bajarilishi ustidan nazoratni yo‘lga qo‘yishga, shuningdek O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida, boshqa qonunlarida va normativ - xuquqiy xujjatlar, **Muassasaning** ta’sis hujjatlarida, jamoa kelishuvlarida hamda mazkur **Shartnomada** nazarda tutilgan boshqa masalalarga oid ma’lumotlarni **kasaba uyushmasi qo‘mitasiga** taqdim etib borish;

j) belgilab qo‘yilgan mehnat tartibi doirasida **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan hamkorlik qilish, o‘zaro takliflar va talablarni o‘z vaqtida ko‘rib chiqish, mehnat nizolarini muzokara yo‘li bilan hal etish;

z) **Muassasani** boshqarishda xodimlarning amaldagi qonunlarga zid bo‘lmagan shakllardagi ishtirokini ta’minlash uchun shart-sharoitlar yaratish;

i) **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** vakillarini **Muassasaning** boshqaruv organlari, xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog‘liq qarorlar qabul qiluvchi komissiyalar tarkibiga kiritish;

k) ratsionalizatorlikni rivojlantirish;

l) **Muassasaning** ish samaradorligi yuksalishiga, xomashyo, materiallar, energiya va boshqa resurslar iqtisod qilinishiga katta hissa qo‘shayotgan xodimlarni rag‘batlantirib borish;

m) barcha bo‘g‘in kasaba uyushmasi vakillarini Ustav vazifalarini bajarish uchun ish joylariga moneliksiz qo‘yish;

n) **Muassasada** O‘zbekiston Respublikasining 2017-yil 3-yanvar 419-sonli “Korrupsiyaga qarshi kurashish to‘g‘risida”gi qonuni, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 30-iyuldagi “Odam savdosiga va majburiy mehnatga qarshi kurashish tizimini yanada takomillashtirishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PF-5775-son Farmoni va O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 10-maydagi “O‘zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 349-sonli qaroriga to‘liq rioya etish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi.

2.4. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi:

a) ijtimoiy-mehnat munosabatlariga oid masalalarni, shuningdek ishlab chiqarish va ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal etishda xodimlar nomidan ish ko‘rish;

b) **Muassasaning** boshqaruv organlariga (hay’at va h.k.) saylangan, shuningdek xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog‘liq qarorlar qabul qiluvchi komissiyalari tarkibiga kiritilgan **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** vakillari **Muassasa** hamda xodimlar manfaati yo‘lida samarali faoliyat ko‘rsatishini ta’minlash;

d) kasaba uyushmalari faoliyatiga xos uslublar yordamida, shu jumladan, xodimlar o‘rtasida mehnat musobaqalarini rivojlantirish, mehnat unumdorligini yuksaltirish, **Ish beruvchi** bilan birgalikda ilg‘orlarni rag‘batlantirish tizimlarini o‘rnatish orqali **Muassasaning** barqaror faoliyat ko‘rsatishiga ko‘maklashish;

e) mehnatga haq to‘lash shakllari va tizimlarini takomillashtirish, **Muassasani** boshqarish, xodimlar manfaatidan kelib chiqqan va **Korxonaning** moliyaviy imkoniyatlarini e’tiborga olgan holda jamoa shartnomasiga qo‘shimcha imtiyozlar (kafolatlar) kiritish, xodimlarning mehnat shartnomasidagi vazifalarni to‘liq va sifatli bajarishlariga ko‘maklashuvchi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning joriy va istiqbolli reja hamda dasturlarini qabul qilish kabi masalalar yuzasidan jamoa muzokaralarini olib borish bo‘yicha takliflarni **Ish beruvchiga** kiritib borish;

f) xodimlarning ratsionalizatorlik va ixtirochilik ishlarida ishtirok etishlariga ko‘maklashish;

g) mamlakatni modernizatsiyalash va yangilash, demokratik huquqiy davlat va fuqarolik jamiyatini qurish borasidagi ustuvor dasturlar ijrosida **Korxonaning** ishtirokini monitoring qilish ishlarida ishtirok etish;

h) elektr energiyasi va yoqilg‘i-energetika resurslarini tejash bo‘yicha eng yaxshi boshlang‘ich kasaba uyushmasi tashkiloti tarmoq ko‘rik-tanlovida ishtirok etish;

i) tarmoq ko‘rik-tanlovlarida ishtirok etish tashabbuslari bilan chiqish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi;

2.5. Xodimlar:

a) o‘z mehnat vazifalarini halol va og‘ishmay bajarish, mehnat intizomiga rioya qilish, **Ish beruvchining** qonuniy farmoyishlari va buyruqlarini o‘z vaqtida va sifatli ijro etish;

b) ishlab chiqarish samaradorligini yuksaltirishga xizmatlar sifati yaxshilanishiga, mehnat unumdorligi o‘sishiga, resurslar iqtisod qilinishiga ko‘maklashish, o‘z hamkasblarining ishlab chiqarishdagi ilg‘or tajribasidan foydalanish;

v) har yili O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining tegishli hujjatiga yoki O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qaroriga binoan Navro‘z va Mustaqillik bayramlari arafasida o‘tkaziladigan maqsadli umumxalq xayriya hasharlarida ishtirok etish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladilar.

2-bob. Mehnat shartnomasi. Bandlik kafolatlari

9. Xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat munosabatlari mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar (shu jumladan, bosh kelishuv, tarmoq (tarif) kelishuvlari, hududiy kelishuvlar va mazkur Shartnoma) qoidalariga binoan yozma ravishda tuzilgan mehnat shartnomasi bilan tartibga solinadi. Ishga qabul qilingan shaxslar kasaba uyushmasi qo‘mitasida tanishtiruv suhbatidan o‘tkaziladi.

10. Ishga qabul qilish mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarga binoan lavozimlarni egallash tanlov asosida amalga oshiriladigan ishlarga tanlov asosida amalga oshiriladi.

Mutaxassisligiga, malakasiga va mehnat shartnomasiga muvofiq xodimlar to‘la-to‘kis ish bilan ta’minlanadilar.

11. Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish faqatgina kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligini olib amalga oshiriladi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 101-moddasi).

Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish haqida kasaba uyushmasi qo‘mitasiga kiritilgan taqdimnoma muhokamasida masalasi ko‘rilayotgan xodimning shaxsan ishtirok etishi ta’minlanishi shart (xodim ishtirok etishdan bosh torgan yoki uzrsiz sabablarga ko‘ra ishtirok etmagan hollar bundan mustasno).

12. Xodimning vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqidagi iltimosi, agar bu iltimos uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday ish muassasada mavjud bo‘lsa, ish beruvchi tomonidan qanoatlantirilishi kerak. Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish muddati xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Mehnatga haq to‘lash bajarilayotgan ishga muvofiq amalga oshiriladi.

13. Quyidagilar xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish uchun uzrli sabablar deb hisoblanadi:

a) betob oila a’zosini parvarishlash zaruriyati;

b) ishning ta’lim bilan qo‘shib olib borilishi;

d) moliyaviy qiyinchiliklar;

e) avvalgi ish joyida xodimning hayoti yoki sog‘lig‘iga tahdid soluvchi omillar vujudga kelishi.

14. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish holati yuzaga kelishi munosabati bilan ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra xodimni uning roziligisiz vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishga yo‘l

qo‘yiladi.

Ishlab chiqarish, tashkiliy-texnik tusdagi yoki boshqa ob’ektiv sabablarga ko‘ra ishning vaqtincha to‘xtatilishi bekor turib qolish deb hisoblanadi.

15. Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish uchun ishlab chiqarish zaruriyati deb quyidagi holatlarda bajarilishi lozim bo‘lgan tezkor va kechiktirib bo‘lmaydigan ishlar hisoblanishi mumkin:

a) boshqa xodimning ishda vaqtinchalik hozir bo‘lmagan davrida (o‘quv sessiyasiga, mehnat ta’tiliga va haq to‘lanmaydigan ta’tilga ketishi, vaqtinchalik mehnatga layoqatsizligi sababli);

b) tabiiy va texnogen tusdagi avariyalar, baxtsiz xodisa, tabiiy ofat va boshqa favqulodda xodisalarning oldini olish yoki ularning oqibatlarini bartaraf etish zaruriyati yuzaga kelganda.

Vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishlar muddati ishlab chiqarish zaruriyatini keltirib chiqargan omillarni bartaraf etish vaqti yoki bekor turib qolinishining butun davri bilan belgilanadi. Barcha hollarni jamlab hisoblagandaish beruvchining tashabbusi bilan xodimni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish muddatining chegarasi yil davomida 60 kundan oshmasligi lozim.

Xodim Ish beruvchining tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilgan davrda unga bajarayotgan ishiga qarab, lekin avvalgi o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda ish haqi to‘lanadi.

16. Ish beruvchi xodimlarni ommaviy ravishda ishdan ozod etish ehtimoli to‘g‘risida kamida ikki oy oldin kasaba uyushmasi qo‘mitasiga axborot taqdim etish, ishdan ozod etish oqibatlarini yengillashtirishga qaratilgan maslahatli ishlarni amalga oshirish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi. Ish beruvchi, shuningdek kamida ikki oy oldin har bir xodimning kasbi, mutaxassisligi, malakasi va mehnat haqi miqdorini ko‘rsatgan holda, ishdan ozod qilish to‘g‘risidagi ma’lumotlarni mahalliy mehnat organiga ham ma’lum qilish majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.

Muassasa xodimlarining ro‘yxatdagi sonidan kamida 50 foizining bir vaqtning o‘zida ishdan ozod etilishi xodimlarning ommaviy ravishda ishdan ozod etilishi deb hisoblanadi.

17. Ish beruvchi qisqartirilayotgan xodimlarni qayta tayyorlash va qayta o‘qitish ishlarini tashkil etish majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.

18. Xodimlar soni qisqartirilayotganda qisqartirish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan quyidagi choralar nazarda tutiladi:

a) ishdan bo‘shatib olingan xodimlarni ish bilan ta’minlash uchun pullik xizmat ko‘rsatishga yo‘naltirish;

b) o‘rindoshlikni, vaqtincha ishlaydigan xodimlar sonini cheklash, bir necha kasbda ishlashni taqiqlash, fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo‘yicha bajariladigan ishlarni jamoaning o‘ziga berish;

v) xodimlarning xohishiga ko‘ra ularga ish haqi saqlanmagan holda qisqa muddatli ta’tillar berish;

g) qisqartirish to‘g‘risidagi ogohlantirish amal qilayotgan davrda xodimning o‘z xohishi bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishini tomonlar kelishuviga binoan ogohlantirish muddatiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya to‘lash bilan amalga oshirish;

d) bo‘shatib olinayotgan xodimlarning malakasini o‘zgartirish va boshqa kasbga o‘rgatish uchun bandlikka ko‘maklashish Markazi bilan shartnoma tuzish va qayta o‘qitish hamda tayyorlash ishlarini amalga oshirish;

e) xodimlar soni qisqartirilishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi to‘g‘risida ogohlantirish olgan xodimga ogohlantirish muddati davomida o‘ziga qulay vaqtda boshqa ish qidirishi uchun haftada 1 (bir) kun shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqini berish.

19. Texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 103-moddasi birinchi va ikkinchi qismlarida ko‘rsatilgan xodimlar

toifalariga beriladi.

20. Agar xodimlar O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 103-moddasi birinchi va ikkinchi qismlariga muvofiq ishda qoldirishda afzallik huquqiga ega bo‘lmasalar, u holda xodimlarni ishda qoldirishda afzallik beriladigan quyidagi holatlar inobatga olinadi:

a) nogironlik;

b) pensiya yoshiga yaqinlashib qolganlik (ayollar 53 yosh, erkaklar 58 yosh);

d) ishlayotgan yolg‘iz onaning qaramog‘ida 14 yoshga to‘lmagan bolalar mavjudligi.

21.**Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Korxonada** bandlikni ta’minlash, ishdan ozod etilayotgan xodimlarni himoya qilish masalalarini, shuningdek xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini himoya qilishga doir boshqa masalalarni hal qilishda ishtirok etish huquqiga ega. (*O‘*zbekiston Respublikasi *«*Kasaba uyushmalari *to‘g‘*risida*»*gi Qonunining 27-moddasi).

22. Ish beruvchi Korxona xodimlarini majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, shuningdek, qishloq xo‘jaligidagi turli ishlarga jalb qilmaydi.

23. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Korxona xodimlarini majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, shuningdek, qishloq xo‘jaligidagi turli ishlarga jalb qilinishining oldini olish yuzasidan jamoatchilik nazoratini olib boradi.

3-bob. Ish vaqti va dam olish vaqti

22. Muassasada ish haftasining quyidagi muddatlari qabul qilinadi:

a) normal mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun– 40 soatdan ortiq bo‘lmagan muddat;

b) 16 yoshdan 18 yoshgacha bo‘lgan xodimlar uchun - 36 soat;

v) I va II guruh nogironi bo‘lgan xodimlar uchun - 36 soat;

g) noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun mehnat sharoitlariga baho berishning O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va Mehnatmunosabatlari vazirligi bilan O‘zbekiston Respublikasi Sog‘likni saqlash vazirligi tomonidan tasdiqlangan uslubiyoti asosida - 36 soatdan ortiq bo‘lmagan muddat

d) yuqori darajadagi his-xayajon, aqliy zo‘riqish, asab tangligi bilan bog‘lik, yana alohida tusga bo‘lgan ishlardagi ayrim toifadagi xodimlar uchun (tibbiyot xodimlari, pedagoglar va boshqalar).

23. Alohida tusga ega bo‘lgan ishlardagi xodimlar hamda mehnat sharoiti o‘ta zararli va o‘ta og‘ir ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun ish vaqti muddatining chegarasi O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli “O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan normativ hujjatlarni tasdiqlash to‘g‘risida” qarori bilan belgilanadi.

24. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 229-moddasida nazarda tutilgan hollarda, shuningdek quyidagi asoslardan biri mavjud bo‘lganda xodimning iltimosiga ko‘ra unga to‘liqsiz ish vaqti belgilab qo‘yilishi shart:

a) oila a’zolaridan birining betobligi;

b) ishning ta’lim bilan qo‘shib olib borilishi;

d) profilaktik davolanish zaruriyati;

e) texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar tufayli xodimlar soni qisqarishining oldini olish.

25. To‘liqsiz ish vaqti sharoitida ishlash muddati xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. To‘liqsiz ish vaqti rejimidagi mehnat uchun ishlangan vaqtga mutanosib ravishda haq to‘lanadi.

26. Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi haqida ogohlantirilgan xodimlarga qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarga qo‘shimcha ravishda, xodimning iltimosiga binoan Ish beruvchi tomonidan (ish haqi to‘liq miqdorda saqlab qolingan holda) qisqartirilgan ish kuni yoki ish haftasi o‘rnatiladi (xodimning aybli xatti-harakatlari uchun mehnat

shartnomasi bekor qilingan hollar bundan mustasno).

27. Muassasadagi qorovul lavozimi, ish vaqti (3 smena) muddati sutkasiga sakkiz soat miqdorida belgilab qo‘yiladi va ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy qilinadi. Bunda ish vaqtining oylik balansiga rioya etiladi.

Ish vaqtini jamlab hisobga olish ayrim toifadagi xodimlarni ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb etish xususida belgilangan cheklashlarga (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 220-moddasining beshinchi qismiva 228, 245-moddalariga) rioya qilgan holda joriy etiladi.

28. Mehnatga haq to‘lashning vaqtbay shakli qo‘llanilganda ish vaqti jamlab hisobga olinishi rejimida band bo‘lgan xodimlarga har oyda to‘lanadigan ish haqi miqdori tenglashtirilishi kafolatlanadi (hisobga olinadigan davr yakunlari bo‘yicha to‘g‘rilab qo‘yish sharti bilan). Bunda hisobga olinadigan davr mobaynida ish soatlarining normal miqdoridan ko‘p ishlaganlik uchun ish vaqtidan tashqari ishlar uchun o‘rnatilgan baholarga binoan haq to‘lanadi yoki xodimning xohishiga ko‘ra dam olish kuni beriladi.

29. Yilning sovuq fasllarida ochiq joylarda yoki isitilmaydigan yopiq xonalarda mehnat qiluvchilar uchun ish beruvchi tomonidan muassasaning ichki mehnat tartibi qoidalariga asosan maxsus tanaffuslardan foydalanish imkoniyati beriladi. Buning uchun ish bajariladigan joyda maxsus isitiladigan xona ajratiladi. Ushbu tanaffuslar haq to‘lanadigan ish vaqtiga kiritiladi.

30. Ishdan tashqari vaqtlarda ishga jalb etish faqat xodimning roziligi bilan amalga oshiriladi.

31. Dam olish kunlarida ishlatish taqiqlanadi. Ish beruvchining farmoyishi bo‘yicha ayrim xodimlarni dam olish va bayram kunlari ishga jalb etishga ishlab chiqarish zaruriyati (ish xajmi oshganligi, ishni to‘xtatib turish mumkin bo‘lmagan xollarda, aholiga xizmat ko‘rsatish zarurati bo‘lganida, shuningdek kechiktirib bo‘lmaydigan ishlarida) bulgan xollardagina yo‘l qo‘yiladi.

Umumxalq hayriya hasharlarida ixtiyoriy ravishda ishtirok etish xohishini bildirgan xodimlar dam olish kunlari ishga jalb etilishi mumkin.

33. Yillik mehnat ta’tilimexnat kodeksi 133-135 modalariga asoslanib 15 kundan kam bo‘lmasligi kerak va 135 moddasiga asoslanib xodimlarning har yilgi mehnat ta’tilining davomiyligini: **boshqaruv va ijodiy xodimlar uchun** 24 **kun, texnik xodimlariga 18 kun shundan mehnat ta’tilining asosiy kunlari 15 kun.**

Yillik asosiy ta’tilni olish huquqlari va ta’tilni berish vaqti va navbati mexnat kodeksining 141-149 moddasiga asoslanib berladi.

34. Quyidagi bayram kunlari arafasida har kungi ishning davomiylik vaqti bir soatga qisqartiriladi:

1 yanvar – Yangi yil;

8 mart – Xotin-qizlar kuni;

21 mart – Navro‘z bayrami;

9 may – Xotira va qadrlash kuni;

1 sentyabr – Mustaqillik kuni;

1 oktyabr – O‘qituvchilar va murabbiylar kuni;

8 dekabr – Konstitutsiya kuni;

Ro‘za hayit (Iyd al-Fitr) diniy bayramining birinchi kuni;

Qurbon hayit (Iyd al-Adha) diniy bayramining birinchi kuni.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining tegishli Farmoni bilan har yili rasmiy sanalarni nishonlash davrida qo‘shimcha ishlanmaydigan kunlarni belgilash va dam olish kunlarini ko‘chirish to‘g‘risida qo‘shimcha dam olish kunlari belgilanishi mumkin.

Bunda, qo‘shimcha dam olish kunlari har yilgi mehnat ta’tilining davomiyligini uch ish kuniga qisqartirish hisobiga qoplanadi, har yilgi mehnat ta’tili davrida saqlanadigan o‘rtacha oylik ish haqi miqdorini hisoblashda mehnat ta’tilining amaldagi davomiyligi O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va Moliya vazirligining 2018 yil 28 fevraldagi 8-q/q va 47-son qarori

(ro‘yxat raqami 2985, 2018 yil 17 mart) bilan tasdiqlangan “Yillik mehnat ta’tili vaqtida saqlanib qolinadigan o‘rtacha ish haqi miqdorini aniqlash tartibi to‘g‘risida”gi yo‘riqnomaga asosan hisobga olinadi.

35. Ish beruvchi quyidagi hollarda xodimning ish haqi saqlanib qolinadigan ta’til berish haqidagi iltimosini qanoatlantirishni o‘z zimmasiga oladi:

a) yaqin qarindoshi vafot etganda – 3 kun;

b) xodim yoki uning farzandining to‘y marosimini o‘tkazishga – 3 kun;

v) xodim yangi uyga ko‘chayotganda – 2 kun;

g) farzandli bo‘lganda –2 kun.

Xodimning ota-onasi, aka-ukasi, opa-singlisi, farzandi hamda turmush o‘rtog‘i, turmush o‘rtog‘ining ota-onalari, aka-ukalari, opa-singillari uning yaqin qarindoshlari deb hisoblanadilar.

36. Yillik haq to‘lanadigan mehnat ta’tilini olish huquqini beruvchi ish stajiga qo‘shimcha ravishda muddati ikki haftadan iborat bo‘lgan ish haqi saqlanmagan holda berilgan ta’tillar ham kiritiladi.

37. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 144-moddasida ko‘rsatib o‘tilgan xodimlar toifalaridan tashqari quyidagi xodimlarga mehnat ta’tili ularning xohishiga ko‘ra yozgi yoki ular uchun qulay bo‘lgan boshqa vaqtda beriladi:

a) O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 20-martdagi 153-sonli “Ijtimoiy ahamiyatli kasalliklar ro‘yxatini tasdiqlash va bunday kasalliklarga duchor bo‘lgan shaxslarga imtiyozlar belgilash to‘g‘risida”gi qaroriga asosan ijtimoiy ahamiyatga molik kasallik bo‘yicha hisobda turgan xodimlarga;

b) betob oila a’zosini parvarishlayotgan xodimlarga;

d) O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007 yil 18 maydagi PF–3878-son “Yosh oilalarni moddiy va ma’naviy qo‘llab-quvvatlashga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi Farmoniga binoan tijorat banklaridan ipoteka kreditini olgan yosh oilalar vakillariga;

e) ishlayotgan pensionerlarga.

38. Ta’til uchun haq to‘lash ta’til boshlanmasdan oldingi oxirgi ish kunida yoki ta’til boshlanish arafasida, yoki xodimning xoxishiga ko‘ra ta’til davrida amalga oshiriladi.

39. Xodimning arizasiga binoan unga ish haqi saqlanmagan holda ta’til berilishi mumkin, uning muddati xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi, lekin u o‘n ikki oylik davr mobaynida jami uch oydan (epidemiya, pandemiya, fors major xolatlari bundan mustasno) ortiq bo‘lmasligi kerak.

40. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 150-moddasida ko‘rsatib o‘tilgan xodimlar (1941-1945 yillardagi urush qatnashchilari va imtiyozlari jihatidan ularga tenglashtirilgan shaxslar, I va II guruh nogironlari, o‘n ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolani tarbiyalayotgan ayollar)dantashqari yana quyidagi xodimlarga ularning xohishiga ko‘ra ish haqi saqlanmagan holda muqarrar tartibda 14 kalendar kungacha ta’til beriladi:

a) betob oila a’zosini parvarishlayotgan shaxslarga;

b) 30 yoshgacha bo‘lgan yosh oila a’zolariga;

d) ishlayotgan pensionerlarga.

41. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda (shu jumladan, uning muddati tugashi munosabati bilan ham) xodimning xohishiga ko‘ra, yillik asosiy va qo‘shimcha ta’tillarni berib, undan keyin mehnat munosabatlarini bekor qilish mumkin. Bu holda ta’til tugagan kun mehnat shartnomasi bekor qilingan kun deb hisoblanadi.

4-bob. Mehnatga haq to‘lash. Kafolatli to‘lovlar va kompensatsiya to‘lovlari

42. Muassasada mehnatga haq to‘lashning vaqtbay shakli qo‘llanilib, bunda vaqtbay -

mukofotli (yoki oddiy vaqtbay) mehnatga haq to‘lash tizimlaridan foydalaniladi.

43. O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan mehnatga haq to‘lashning yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to‘g‘risida qaror qabul qilinsa muassasaning tarif setkasi ham qayta ko‘rib chiqilishi lozim.

44. Ish haqini to‘lash muddatlari:

oyning birinchi yarmi uchun - joriy oyning 15-18 sanalarida;

oyning ikkinchi yarmi uchun -keyingi oyning 1 dan -5 sanasigacha.

45. Haq to‘lanadigan kun dam olish kuni yoki bayram kuniga to‘g‘ri kelib qolsa, mehnat haqi shu kun arafasida to‘lanadi.Har bir xodim tegishli davrda unga to‘lanadigan ish haqining tarkibiy qismlari, ushlab qolingan pul miqdorlari va uning asoslari, shuningdek to‘lanadigan umumiy pul summasi to‘g‘risida yozma shaklda xabardor qilinadi.Xodimning roziligi bilan ish haqining bir qismi uning plastik kartochkasiga o‘tkazib beriladi, bunday o‘tkazma miqdori to‘lanadigan summaning 100 foizigacha bo‘lishi mumkin.

46. Xodimga haq to‘lash mazkur shartnomaning 44-bandida belgilangan muddatlarga nisbatan kechiktirilganda quyidagi choralar ko‘riladi:

a) xizmat ko‘rsatuvchi bankning aybi bilan sodir bo‘lganda – ish beruvchi (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2001-yil 22-iyundagi 264-sonli “Naqd pul muomalasini mustahkamlash va tijorat banklarining mas’uliyatini oshirishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi qarori asosida tuzilgan bank va mijoz o‘rtasidagi xizmat ko‘rsatish shartnomasiga binoan) bank rahbariyatiga jarima undirish to‘g‘risida talabnoma kiritishni va undirilgan jarimani mehnatga haq to‘lashni tartibga solishga yo‘naltirishni o‘z zimmasiga oladi;

b) muddati o‘tgan debitor qarzdorlik mavjudligi sababli kechiktirilish sodir bo‘lganda - Ish beruvchi debitor qarzlarni jarimalar, penyalar bilan birga undirishni va undirilgan mablag‘ni mehnatga haq to‘lashni tartibga solishga yo‘naltirishni o‘z zimmasiga oladi;

47. Mehnat haqi, ta’til uchun haq, ishdan bo‘shash va boshqa holatlar bo‘yicha to‘lanadigan to‘lovlar o‘rnatilgan muddatlarga nisbatan Ish beruvchining aybi bilan (shu jumladan, 46-bandning “a”, “b” xatboshilari talablariga rioya etilmaganligi sababli) kechiktirilganda ish beruvchi to‘lab berilishini kafolatlaydi.

48. Ish beruvchi mehnatga haq to‘lashga va mehnatni me’yorlashtirishga oid lokal hujjatlarni, shuningdek ularni joriy etish tartibini Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishib oladi.

Xodimlarini moddiy rag‘batlantirish hisobot davri yakunlari, yubiley va bayram kunlariga amalga oshiriladi. Moddiy rag‘batlantirishning miqdori ishning umumiy natijalariga xodimning bevosita qo‘shgan hissasiga ko‘ra belgilanadi va maksimal miqdor bilan cheklanmaydi (Byudjet tashkilotlari va muassasalari xodimlarini moddiy rag‘batlantirish maxsus jamg‘armasi to‘g‘risidagi Nizom).

49. Bayram kunlari munosabati bilan ish beruvchi xodimlarga o‘rnatilgan tartibda moddiy yordam berishi va rag‘batlantirilishi mumkin, shuningdek, har chorak yakunlari bo‘yicha amalga oshirilgan ishlar natijasiga ko‘ra xodimlar rag‘batlantirishi mumkin.

a) tungi vaqtdagi ish uchun kamida bir yarim baravar miqdorda;

kechki smenadagi ish uchun kamida bir yarim baravar miqdorda haq to‘lanadi;

b) ish vaqtidan tashqari ishlar, dam olish va bayram kunlaridagi ish uchun kamida ikki baravar miqdorda haq to‘lanadi;

d) bir necha kasbda (lavozimda) ishlaganlik, xizmat ko‘rsatish doirasi kengayganligi, bajariladigan ishlar hajmi ortganligi, o‘zining asosiy ishi bilan bir qatorda ishda vaqtincha bo‘lmagan xodimlarning vazifalarini bajarganlik uchun.

e) o‘rindoshlik asosida ishlovchilarga mehnat haqi, mukofot, qo‘shimcha haq, ustama, rag‘batlantirish to‘lovlari shakli va tizimi tashkilotning barcha xodimlari uchun belgilangan tartibda amalga oshiriladi;

(Bunda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 18 oktyabrdagi 297-sonli “O‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida” qarori bilan tasdiqlangan “O‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to‘g‘risida”gi Nizom talablari bajarilishi lozim(15-band, 15-modda));

f) O‘zbekiston Respublikasi bo‘ylab xizmat safarlari uchun to‘laniladigan kompensatsiyalar O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 171-moddasiga hamda (O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi hamda O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining2003 yil 24 iyuldagi 83 va 7/12-son “O‘zbekiston Respublikasi hududidagi xizmat safarlari to‘g‘risidagi yo‘riqnomani tasdiqlash haqida”gi qaroriga (ro‘yxat raqami 1268, 2003 yil 29 avgust) asosan quyidagilarni o‘z ichiga oladi:yo‘l kira xarajatlari normativ asosida;

doimiy turar joyidan boshqa joyda yashash, shu jumladan uy-joy ijarasi bilan bog‘liq xarajatlar;

O‘zbekiston Respublikasida belgilangan , bazaviy hisoblashning eng kam miqdorining haqining kamida o‘n foizi miqdorida sutkalik xarajatlar;

xodim tomonidan Ish beruvchining ruxsati yoki roziligi bilan qilingan boshqa xarajatlar;

g) O‘zbekiston Respublikasidan tashqaridagi xizmat safarlari uchun to‘lanadigan kompensatsiyalarO‘zbekiston Respublikasi moliya vazirining 2015 yil 19 oktyabrdagi 92-son “Muassasalar, idoralar, korxonalar va tashkilotlar xodimlari O‘zbekiston Respublikasi tashqarisiga xizmat safariga yuborilganda xizmat safari xarajatlari uchun mablag‘lar berish tartibi to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi buyrug‘iga (ro‘yxat raqami 2730, 2015 yil 19 noyabr)binoan amalga oshiriladi;

h) xodimga tegishli transport vositasidan ish beruvchining roziligi bilan foydalanilgani uchun kompensatsiya O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1999 yil 2 apreldagi 154-sonli qarori bilan tasdiqlangan Xodimlarning shaxsiy avtomobillaridan xizmat maqsadlari uchun (xizmat safaridan tashqari) foydalanganlik uchun kompensatsiya to‘lash tartibigamuvofiq to‘lanadi;

i) ish beruvchining roziligi bilan va uning manfaatlari yo‘lida xodim o‘ziga tegishli mol-mulk (asbob-uskunalar, ashyolar va hokazolar)dan (avtotransport vositasidan tashqari) foydalanganda,O‘zbekiston Respublikasi Soliq kodeksining 144-moddasida keltirilgan me’yorlar asosida hisoblab chiqilgan ularning amortizatsiyasi doirasida xarajatlar qoplanadi;

j) Ish beruvchining taklifiga binoan xodim boshqa joydagi ishga ko‘chib borganda uning quyidagi qo‘shimcha xarajatlari to‘lanadi:

ko‘chish va mol-mulkni ko‘chirib borish bilan bog‘liq xarajatlar;

yangi joyda o‘rnashib olish bilan bog‘liq xarajatlar;

xodim tomonidan ish beruvchi bilan kelishib qilingan boshqa xarajatlar;

k) O‘zbekiston Respublikasi Mehnatvazirligining 1992-yil 17-noyabrdagi 11/30-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Faoliyat turi va mulkchilik shaklidan qat’i nazar korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda ishlarning sayyor va ko‘chma tusdaligi bilan bog‘liq ustamalar to‘lash to‘g‘risida”gi Nizomga binoan ishlab chiqarish zaruriyatiga ko‘ra (doimiy yashash manziliga kunlik qaytishning imkoniyati bo‘lmagan holatlarda) xodimning ko‘chib yurishi yoki doimiy ish joyidan uzoqda bo‘lishi bilan bog‘liq qo‘shimcha sarf-xarajatlarini qoplash maqsadida ko‘chib yurib bajariladigan xarakterdagi ishlar uchun ustamalar;

l) O‘zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligining 1992-yil 17-noyabrdagi 11/30-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Faoliyat turi va mulkchilik shaklidan qat’i nazar korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda ishlarning sayyor va ko‘chma tusdaligi bilan bog‘liq ustamalar to‘lash to‘g‘risida”gi Nizomga binoan xodimning muassasadan ancha uzoqda joylashgan ob’ektlarda bajariladigan va ishdan tashqari vaqtlarda muassasamanzili (yoki yig‘ilib ketish joyi)dan ob’ektdagi ish joyigacha borib kelish qatnovlari bilan bog‘liq ishlardagi qo‘shimcha sarf-xarajatlarini qoplash maqsadida qatnab bajariladigan xarakterdagi ishlar uchun ustamalar;

m) muassasa(tarmoq)da koʻp yillik mehnati uchun ish stajiga binoan xodimning oylik tarif stavkasi (lavozim maoshi)ga toʻlanadigan ustamalar;

n) vaxta uslubidagi ish uchun ustamalar Oʻzbekiston Respublikasi Davlat arxitektura va qurilish qoʻmitasining "Uzoq masofada joylashgan va muhim ahamiyatga ega boʻlgan ob'ektlarda qurilish-montaj ishlarini amalga oshirishning vaxta uslubi toʻgʻrisida"gi Nizomga (roʻyxat raqami 551, 1998 yil 28 noyabr);

o) noqulay, ogʻir va zararli mehnat sharoitlari uchun qoʻshimcha toʻlovlar (ish joylarini shahodatlash natijalariga koʻra);

p) xodimlarni tayyorlash va qayta tayyorlashga, ular malakasini oshirishga, shuningdek oʻquvchi va talabalarning ishlab chiqarish amaliyotiga rahbarlik qilishga (asosiy ishidan ozod etilib yoki ozod etilmasdan) jalb etilgan yuqori malakali ishchilar, rahbarlar, mutaxassislar mehnatiga haq toʻlash amalga oshiriladi.

50. Muassasada amaliyot oʻtuvchi oliy oʻquv yurtlari talabalarining va oʻrta maxsus kasb-hunar ta'limi muassasalari oʻquvchilarining mehnatiga haq toʻlash Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009-yil 11-fevraldagi 40-sonli Qarori bilan tasdiqlangan "Kasb-hunar kollejlari oʻquvchilari tomonidan korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda ishlab chiqarish amaliyotini oʻtash tartibi toʻgʻrisida"gi Nizomga binoan amalga oshiriladi.

51. Ish beruvchining koʻrsatmasiga binoan ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish chogʻida (malaka oshirish, shu jumladan ixtisoslashtirishga oʻqish, ratsionalizatorlik takliflarini joriy etish ishida qatnashish, xizmat safarida boʻlish, tibbiy koʻrikdan oʻtish, navbatchilik, darslar oʻtkazish, turli tadbirlarda ishtirok etish va boshqa hollarda) xodim oʻz asosiy ishidan ozod etiladi.

Agarda yuqorida koʻrsatilgan tadbirlar ish vaqtida oʻtkazilsa, bu holda xodimning oʻrtacha ish haqi saqlanib qolinadi, mazkur tadbirlar ishdan tashqari vaqtda oʻtkazilsa, xodimga sarf qilingan vaqtiga mutanosib qoʻshimcha dam olish vaqti beriladi.

Xodim ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarayotganda muassasabo'yicha tarif stavkalari va lavozim maoshlari miqdori oshirilsa, u holda xodimga mehnat haqi ana shu davrdagi barcha ish kunlari uchun yangi tarif boʻyicha qayta hisoblab chiqilib toʻlanadi.

52. Mehnatni tashkil etishning progressiv shakllarini qoʻllash, ish sifatini oshirish, kasb mahoratini yuksaltirish ishlaridan jamoaning va alohida xodimlarning moddiy manfaatdorligini kuchaytirish maqsadida ish beruvchikasaba uyushmasi qoʻmitasi bilan kelishgan holda boshqa turdagi ustamalarni oʻrnatishi mumkin (masalan, yuqori kasb mahorati uchun, koʻp yillik uzluksiz xizmatlari uchun, mehnatdagi yuqori yutuqlari uchun, bajarayotgan ishining murakkabligi uchun yoki alohida muhim ishlar uchun ularni bajarish vaqtiga). Ustamalar hajmi har bir xodimning bajarayotgan ish sifatini oshirish uchun qoʻshayotgan hissasiga qarab belgilanadi. Mazkur xodimlar haqidagi ma'lumotlar oshkoraligi ta'minlanadi. Ish sifati susaygan holda barcha ustamalar bekor qilinadi yoki kamaytiriladi.

53. Xalqaro mehnat tashkilotining "Teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq toʻlash toʻgʻrisida"gi 100-sonli Konvensiyasiga binoan erkaklar va ayollar tomonidan turli sharoitlarda, turli koʻnikma va malaka bilan, turli koʻrinishdagi, javobgarligi bir-biriga bogʻliq boʻlmagan, lekin bir xil qiymatga ega boʻlgan ishlar teng miqdorda ragʻbatlantiriladi

54. Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2019-yil 16-sentyabrdagi 775-sonli "Mehnatga haq toʻlash yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish toʻgʻrisida" Qaroriga asosan ish yuritadi.

5-bob. Mehnat intizomi

55. Xodimlar tomonidan mehnat vazifalarining bajarilishi mehnat shartnomalari, tarkibiy boʻlinmalar toʻgʻrisidagi nizomlar, mansab yoʻriqnomalari hamda muassasaning ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan ta'minlanishini va nazorat qilinishini taraflar oʻz zimmasiga oladilar.

Ichki intizomni belgilovchi hujjatlar xodimlarga tanishtirilishi ish beruvchining majburiyati hisoblanadi. Intizom qoidalari bilan tanishtirilmagan xodimga mazkur qoidalarning buzilishi vaji bilan intizomiy jazo choralari qo‘llanilishi mumkin emas.

56. Ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi:

a) xodimlarni ishdagi muvaffaqiyatlari uchun tarmoq va davlat mukofotlariga taqdim etishni;

b) xodimlarni mehnatdagi yutuqlari uchun hamda yubiley sanalarida (50, 55, 60, 65, 70, 75 yoshga to‘lganda):

pul mukofotlari bilan;

tashakkur e’lon qilish bilan;

qimmatbaho sovg‘alar bilan;

O‘zbekiston Respublikasi hududida sanatoriylar va dam olish uylariga yo‘llanmalar taqdim etish yo‘li bilan rag‘batlantirishni o‘z zimmasiga oladi.

57. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi ichki mehnat tartibi qoidalariga, mehnat intizomiga rioya etilishiga, mehnat vazifalari o‘z vaqtida va sifatli bajarilishiga ko‘maklashib boradi.

58. Xodimlar ichki mehnat tartibi qoidalarigava mehnat intizomiga rioya qilishlari shart.

6-bob. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi

59. Ish beruvchi xodim tomonidan unga yetkazilgan zararni zarar yetkazilgan chog‘dagi aniq holatlarni hisobga olib, aybdor xodimdan undirishdan qisman yoki to‘liq voz kechishga haqli. Bunday holda yetkazilgan zarar Muassasa foydasi hisobidan qoplanadi.

60. Bevosita pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilayotgan xodimlar maxsus yozma shartnoma asosida ularga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlamaganligi uchun to‘liq moddiy javobgar bo‘ladilar. Mazkur shartnomaning 2-ilovasida keltirilgan ro‘yxatdagi xodimlar bilan to‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuziladi.

O‘zbekiston Respublikasi Markaziy banki Boshqaruvining 2015-yil 16-maydagi 12/17-sonli qarori bilan tasdiqlangan Yuridik shaxslar tomonidan kassa operatsiyalarini amalga oshirish qoidalari (ro‘yxat raqami 2687, 2015-yil 22-iyun)ga asosan kassir (g‘aznachi) bilanto‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risida shartnoma tuzilishi shart.

7-bob. Mehnatni muhofaza qilish

<u>Ish beruvchining majburiyatlari</u>:

61 .Barcha rejalashtirilgan va ajratishga kelishilgan mablag‘lar miqdori jamoa shartnomasining amal qilish muddati davomida eng kam ish haqi miqdorining oshirib borilishiga mutanosib ravishda oshirib boriladi.

62. Mehnat muhofazasi bo‘yicha bitim tuzadi (mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish ishlarini yaxshilash, sanitariya-sog‘lomlashtirish chora-tadbirlari rejasi va sarf-xarajatlar smetasiga kiritadi) va kasaba uyushmasi bilan kelishgan holda jamoa shartnomasiga ilova qilinadi (1-ilova).

63. Mehnatni muhofaza qilish uchun zarur bo‘lgan mablag‘larni qonun hujjatlarida, jamoa shartnomasida, shuningdek jamoa kelishuvlarida yoki boshqa ichki normativ hujjatlarda belgilanadigan miqdorda xodimlarni chiqimdor qilmagan holda ajratadi.

64. Har bir ish joyiga moslab mehnat sharoiti bo‘yicha me’yoriy talablarni ishlab chiqish majburiyatini zimmasiga oladi. Bu me’yoriy talablar ishlab chiqarish muhiti, xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish, birinchi navbatda mehnat hamda dam olish tartibi, xodimlarga ijtimoiy-maishiy xizmat ko‘rsatishga oid me’yoriy talablarni o‘z ichiga olishi kerak.

65. Xodimlarning mehnat sharoiti shuningdek, mehnat jarayoni o‘zgarishi, mehnat sharoitiga bo‘lgan talablarning ortishi (o‘zgarishi) munosabati bilan, xodimlar sog‘lig‘ini muhofaza qilish va ularning doimiy mehnat qobiliyatlarini saqlab qolish maqsadida, belgilangan mehnat sharoitlariga muntazam ravishda zarur o‘zgartirishlar kiritib boradi.

66. Har bir xodimni ish joyidagi mehnat sharoitlariga qo‘yiladigan me’yoriy talablar shuningdek, bu sharoitlarning haqiqiy ahvoli, mehnat va dam olish tartiblari, imtiyozlar va kompensatsiya to‘lovlari, shaxsiy va jamoaviy himoya vositalariga bo‘lgan talablarga qanday amal qilinayotganligi to‘g‘risida xabardor qilib boriladi.

67. Xodimlarining soni ellik kishi va undan ortiq bo‘lgan har bir tashkilotda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta’minlash, ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish xizmati tashkil etiladi yoki mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo‘lgan mutaxassis lavozimini joriy etadi.

68. SHuningdek, mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalarini mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari tomonidan shartnoma asosida amalga oshirilishini tashkil etishi mumkin.

69. O‘tgan yildagi ish jarayonida shikastlanish va kasb kasalliklari holati yilning birinchi fevraligacha tahlil qilib chiqiladi, mehnat sharoitlarini yaxshilash hamda sanitariya-sog‘lomlashtirish tadbirlarining bajarilishiga yakun yasaydi.

70. Mehnat muhofazasi xonalari uchun orgtexnika vositalari, mehnat muhofazasi burchaklari, o‘qitish uchun zarur bo‘lgan texnik vositalar, o‘quv- ko‘rgazmali qurollar, targ‘ibot-tashviqot vositalari, plakatlar va boshqa anjomlarni sotib oladi hamda ularning doimiy saqlanishini ta’minlaydi.

71. Muassasani kuz - qish mavsumida ishlashga tayyorlash bilan bog‘liq barcha tadbirlarni 25 avgust (1 oktyabr)gacha bajarilishini ta’minlaydi hamda sanitariya-maishiy binolarining uzluksiz ishlashini va ularning tegishli holatda saqlanishini ta’minlaydi (ta’mirlanishi, rekonstruksiya qilinishi yoki yangi qurilishi lozim bo‘lgan bino yoki xonalar, bo‘linmalar bo‘yicha aniq ko‘rsatib beriladi).

72. Xodimlarni ish jarayonidagi baxtsiz xodisalar va kasb kasalliklaridan sug‘urta qiladi, ish o‘rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarning jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o‘tkazadi hamda xodimlarni dastlabki tarzda va yilda bir marotaba bilan tibbiy ko‘rikdan (3-ilova) o‘tkazilishini ularni chiqimdor qilmagan holda tashkil qiladi.

73. Mehnat sharoiti noqulay, zararli va ifloslanishlar bilan bog‘liq ishlarda mehnat qiluvchilarni gigiyena vositalari bilan bepul ta’minlash huquqini beradigan kasb va lavozimlar ro‘yxatini tuzadi va berilishini ta’minlaydi.

74. Muassasa hududini hamisha saranjom-sarishta holda saqlash, yurish, o‘tish yo‘laklarini va joylarini talab etiladigan oraliq o‘lchamlari aniq belgilangan bo‘lishi hamda ularga qat’iy amal qilinishi muassasaning ichki transportidan foydalanishda ularning xavfsizligini ta’minlash choralarini ko‘radi.

75. Mansabdor shaxslar va injener-texnik xodimlar tomonidan mehnat muhofazasi, texnologik intizom qoidalari talabiga, rejali-ogohlantiruvchi ta’mirlash ishlari, ventilyatsiya va aspiratsiya jihozlarining uzluksiz ishlash jadvallariga qat’iy amal qilinishini ta’minlaydi. Buzilgan asbob-uskunalarning ishlashiga yo‘l qo‘ymaydi.

76. Mehnat xavfsizligini ta’minlash nuqtai nazaridan asbob-uskunalarning tegishli joylari, issiq yoki sovuq suv, bug‘ va gaz quvurlarining o‘z vaqtida me’yoriy hujjatlar talablarida belgilangan ranglarga bo‘yalishini ta’minlaydi.

77. Xodimlarni mehnat muhofazasi bo‘yicha o‘qitadi hamda bilimlarini sinovdan o‘tkazish ishlarini tashkil etadi. Mehnat muhofazasi bo‘yicha har bir kasb va ish turi bo‘yicha ishlab chiqilgan yo‘riqnomalarga asosan o‘z vaqtida xodimlarni yo‘riqdan o‘tkazilishini ta’minlaydi va doimiy nazorat qiladi.

78. Mehnat muhofazasi bo‘yicha saylangan vakillarning o‘qishini ular saylangandan so‘ng bir oy

ichida kasaba uyushma qo‘mitasi ishtirokida tashkil qiladi.

79. Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil etilgan shaxsga o‘z zimmasiga yuklatilgan vazifalarni bajarishi uchun har haftada kamida ikki soat ish vaqt ajratadi va bu vaqt uchun ish joyi (lavozimi) bo‘yicha o‘rtacha oylik ish haqini saqlab qoladi.

80. Mehnat sharoitlarini yaxshilash borasida jonbozlik ko‘rsatgan vakillarni ma’naviy va moddiy jihatdan rag‘batlantiradi.

81. Binolar, inshootlar, asbob-uskunalardan foydalanish, texnologik jarayonlarni amalga oshirish chog‘ida, ishlar bajarish va xizmatlar ko‘rsatish chog‘ida xodimlarning xavfsizligini ta’minlash majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.

82. Xodimlarga ularning mehnat vazifasini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zarar to‘lanishi ko‘zda tutilgan miqdorda nafaqa va zarar to‘lovlarini olish huquqiga ega bo‘lgan shaxslarga to‘lanishi lozim bo‘lgan oyma-oy to‘lovlarni to‘lanishini o‘z vaqtida ta’minlaydi.

83. Xodim mehnat jarayoni bilan bog‘liq holda jarohatlanganda yoki kasb kasalliklari oqibatida vaqtinchalik mehnat layoqatini yo‘qotganda o‘rtacha oylik ish haqining 60 - 100 foizi miqdorida to‘lovni amalga oshiradi.

84. Ish jarayonidagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishini o‘z vaqtida tekshirilishini va hisobga olinishini ta’minlaydi.

Kasaba uyushmalarining mehnatni muhofaza qilishni ta’minlash borasidagi huquqlari.

Kasaba uyushmalari mehnatni muhofaza qilish sohasida vakillikni, shuningdek xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishni amalga oshiradi.

85. Kasaba uyushmalari, shuningdek xodimlarning o‘zi mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil etgan shaxslar quyidagi huquqlarga ega:

tashkilotlarning rahbarlaridan va boshqa mansabdor shaxslaridan mehnat sharoitlari va muhofazasi to‘g‘risida, shuningdek ishlab chiqarishdagi barcha baxtsiz hodisalar hamda kasb kasalliklari haqida axborot olish;

ish jarayonidagi baxtsiz hodisalarni va kasb kasalliklarini tekshirishda ishtirok etish;

xodimlarning hayoti va sog‘lig‘iga xavf tug‘ilgan hollarda ishlarni to‘xtatib turish, shuningdek mehnatni muhofaza qilishga oid talablarning buzilishlarini bartaraf etish to‘g‘risida ish beruvchiga takliflar kiritish;

mehnatni muhofaza qilish holatini o‘rganish, ish beruvchilarning jamoa shartnomalari va kelishuvlarida nazarda tutilgan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha majburiyatlari bajarilishini nazorat qilish;

mehnatni muhofaza qilish masalalari bo‘yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini ishlab chiqishda ishtirok etish.

86. Mehnatni muhofaza qilishga oid talablarni buzganlikda, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar faktlarini yashirganlikda aybdor shaxslarni javobgarlikka tortish to‘g‘risidagi talablar bilan tegishli organlarga murojaat qilish.

87. Mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog‘liq holda mayib bo‘lishi yoki sog‘lig‘ining boshqacha tarzda shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararning o‘rni qoplanishi uchun hamda xodimlarning sog‘lig‘i va mehnati muhofaza qilinishiga bo‘lgan huquqlari cheklangan boshqa hollarda xodimning huquqlarini himoya qilib sudga murojaat etish;

88. Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlari, jamoa shartnomalarida va kelishuvlarida nazarda tutilgan majburiyatlar buzilganligi, shuningdek mehnat sharoitlarining o‘zgarishi bilan bog‘liq mehnat nizolarini ko‘rib chiqishda ishtirok etish.

Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan hamkorlikda:

tashkilotning tarkibiy tuzilmasi kesimida mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha komissiya tarkibini aniqlaydi;

mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo‘yicha jamoatchilik nazoratini tashkil etish yuzasidan respublika ko‘rik-tanlovini barcha nominatsiyalar bo‘yicha o‘tkazadi va g‘oliblarni yuqori kasaba uyushma tashkilotlariga tavsiya etadi;

tashkilot va uning tarkibiy tuzilmasida uch bosqichli mehnat muhofazasi holati ustidan ma’muriy-jamoatchilik nazorati olib borilishini ta’minlaydi;

har 65 nafar xodimga (ishlab chiqarishdagi mehnat sharoitlariga, bo‘linma va uchastkalarda jamoatchilik nazoratini olib borish ehtiyojiga qarab) bir nafar mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil saylab qo‘yilishini ta’minlaydi.

8-bob. Ijtimoiy sug‘urta. Ijtimoiy imtiyoz va kafolatlar

87. Taraflar O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tashabbusi bilan har yili qabul qilinadigan ijtimoiy yo‘nalishdagi Davlat dasturlarini amalga oshirish uchun chora-tadbirlar ishlab chiqish va qat’iy bajarilishiga erishish majburiyatini o‘z zimmasiga oladilar.

88. Taraflar O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining quyidagi moddalarida nazarda tutilgan kafolatlarga rioya etish va imtiyozlar berish majburiyatini o‘z zimmasiga oladilar:

a) 1941-1945 yillardagi urush qatnashchilari va imtiyozlari bo‘yicha ularga tenglashtirilgan shaxslar uchun (103, 144, 150-moddalar);

b) atom ob’yektlaridagi falokatlar oqibatlarini bartaraf etish ishlari qatnashchilari va ularga tenglashtirilgan shaxslar uchun (103-modda);

v) I va II guruh nogironlari uchun (68, 135, 143, 144, 150, 214, 220-moddalar).

89. Ish beruvchi vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasini quyidagi miqdorlarda to‘lab borish majburiyatini o‘z zimmasiga oladi:

a) ikkinchi jahon urushi qatnashchilaridan bo‘lgan xodimlarga, baynalmilalchi jangchilarga va ularga tenglashtirilgan shaxslarga, qaramog‘ida 16 yoshga to‘lmagan uch va undan ortiq farzandi bor xodimlarga, Chernobil AESdagi halokat oqibatlarini bartaraf etishda ishtirok etgan xodimlarga, Chernobil AESdagi halokat natijasida radioaktiv ifloslangan zonadan evakuatsiya qilingan va ko‘chirib kelingan xodimlarga (agar ularda qon yaratish organlari (o‘tkir leykozlar), qalqonsimon bez (adenomalar, rak) kasalliklari hamda rakni keltirib chiqaruvchi o‘simtalar mavjud bo‘lsa), yadroviy poligonlar va boshqa radiatsiya-yadroviy ob’ektlarda xarbiy xizmatni o‘tagan pensiya yoshidagi nogiron xodimlarga, shuningdek mehnatda mayib bo‘lishi yoki kasb kasalligi natijasida vaqtincha mehnatga layoqatsiz xodimlarga – ish haqining to‘liq miqdorida;

b) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo‘yicha ro‘yxatda turuvchi xodimlarga ularning davlat ijtimoiy sug‘urtasi badallarini to‘lagan davri (umumiy ish staji)ga qarab – ish haqining 60 foizidan 100 foizigacha;

v) boshqa hollarda, xodimning umumiy ish stajiga qarab - ish haqining 60 foizidan 100 foizigacha.

90. Ish beruvchi “Fuqarolarning jamg‘arib boriladigan pensiya ta’minoti to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuniga binoan Jismoniy shaxslarning qonun hujjatlariga muvofiq hisoblab chiqarilgan daromad solig‘ining tegishlicha kamaytirilgan summasi hisobiga jamg‘arib boriladigan majburiy pensiya badallarini ish beruvchi har oyda to‘lab boradi.

Jamg‘arib boriladigan majburiy pensiya badallarining miqdori xodimlarning, shu jumladan ishlayotgan pensionerlarning ish haqi va boshqa daromadi summasi asosida hisoblab chiqariladi hamda har yili O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan navbatdagi yilga mo‘ljallangan O‘zbekiston Respublikasi Davlat byudjetini shakllantirish vaqtida belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

91. Ish beruvchi (byudjet tashkilotlaridan tashqari) o‘z mablag‘lari mavjud bo‘lgan hollarda, keyinchalik to‘langan summalarni Pensiya jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan qoplash evaziga pensiyalar va nafaqalarni ish haqini to‘lash kunida o‘z mablag‘lari hisobidan to‘lashni

amalga oshirish majburiyatini oladi. (Adliya vazirligidan 2016 yil 3 noyabr 2836 son bilan ro‘yxatdan o‘tgan “Yagona ijtimoiy to‘lovni taqsimlash, shuningdek xarajatlarni qoplash bo‘yicha summalarning to‘lanishini hamda tashkilotlar tomonidan pensiya, nafaqa va boshqa to‘lovlar uchun xarajatlar amalga oshirilishi tartibi to‘g‘risidagi Nizom”)

92. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2014-yil 13-oktyabrdagi PF–4658-sonli “1941-1945 yillardagi urush va mehnat fronti faxriylarini ijtimoiy qo‘llab-quvvatlashni yanada kuchaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoniga binoan O‘zbekiston Respublikasi hududida joylashgan sanatoriy-sog‘lomlashtirish muassasalarida davlat byudjeti hisobidan bepul sog‘lomlashtirish kursidan o‘tish huquqiga ega bo‘lgan1941-1945 yillardagi urush va mehnat faxriylarini ularning xohishiga ko‘ra qo‘shimcha ravishda sog‘lomlashtirilishini tashkil etadi.

O‘zbekiston Respublikasi Kasaba uyushmasi ko‘mitasi byudjeti xisobidan (belgilangan foiz miqdorida) O‘zbekiston Respublikasi hududida joylashgan sanatoriy-sog‘lomlashtirish muassasalarida sog‘lomlashtirilishini tashkil etadi.

93. Xodimlarning ish haqidan O‘zbekiston Respublikasi Soliq kodeksining 179-moddasiga muvofiq O‘zbekiston Respublikasi oliy o‘quv yurtlarida ta’lim olishi uchun (o‘zining o‘qishi yoki yigirma olti yoshga to‘lmagan farzandlarining o‘qishi uchun) yo‘naltiriladigan summalarga soliq solinmasligi bo‘yicha yaratilgan imtiyozdan foydalanishi Ish beruvi tomonidan ta’minlanadi.

94. Mazkur Shartnoma maqsadlarida 3 nafar voyaga yetmagan farzandni tarbiyalayotgan oilalar – ko‘p bolali oilalar deb hisoblanadi.

9-bob. Madaniy-ma’rifiy, jismoniy tarbiya, sog‘lomlashtirish va sport ishlari

95. Ish beruvchi:

a) kasaba uyushmasi qo‘mitasiga o‘z balansida turgan yoki o‘zi ijaraga olgan binolar, xonalar, inshootlar va boshqa ob’ektlarni, shuningdek dam olishni tashkil etish, mehnatkashlar va ularning oila a’zolari bilan madaniy-ma’rifiy, jismoniy tarbiya va sog‘lomlashtirish ishlarini olib borish uchun zarur bo‘lgan dam olish maskanlarini, bolalar-o‘smirlar oromgohlari va boshqa sog‘lomlashtirish oromgohlarini bepul foydalanish uchun berish;

b) O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 7 fevraldagi PQ–3514-son “Ichki turizmni jadal rivojlantirishni ta’minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qaroriga asosan rag‘batlantirish chorasi sifatida muassasaning byudjetdan tashqari mablag‘lari hisobiga xodimlarning kamida 10 foizini oila a’zolari bilan birgalikda har yili dam olishga (ichki turizmga) yuborishni nazarda tutadigan xodimlarning jamoaviy va oilaviy dam olishini tashkil qilish;

d) xodimlarga mehnat qonunchiligiga muvofiq, ular uchun qulay bo‘lgan vaqtda sayohat qilish va dam olish uchun ta’tilning foydalanilmay qolgan qismi hisobidan dam olish kunlari (otgul) berish;

e) O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 7 fevraldagi PQ–3514-son “Ichki turizmni jadal rivojlantirishni ta’minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qaroriga muvofiq “O‘zbekiston bo‘ylab sayohat qil!” ichki turizmni rivojlantirish dasturi doirasida har yili 30 dekabrgacha davlat organlari va boshqa tashkilotlar xodimlari uchun turistik-sayohat turlarini tashkil qilish jadvallarini tasdiqlash majburiyatini oladi.

96. Madaniy-ma’rifiy ishlarni yaxshilash uchun taraflar quyidagilarni o‘z zimmasiga oladilar:

a) “Ma’naviyat va ma’rifat” xonasini tashkil etib, uni O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi va Respublika Ma’naviyat targ‘ibot markazi tavsiyalari asosida jihozlash, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari, Mustaqillik yillarida chop etilgan zamonaviy adabiyotlar hamda plakatlar, stend va texnik vositalar bilan ta’minlash;

b) davlat dasturlarini bajarish doirasida taniqli fan, adabiyot va san’at arboblari, adabiyotshunoslar, ishlab chiqarish ilg‘orlarini jalb etgan holda mehnatkashlar va yoshlar o‘rtasida, turli mavzularda mazmunli va qiziqarli uchrashuvlar tashkil etish;

d) xodimlar va ularning oila a’zolari o‘rtasida badiiy havaskorlikning yanada rivojlanishiga har taraflama yordam ko‘rsatish, ularning bo‘sh vaqtlarini sermazmun o‘tkazish, respublikaning tarixiy shaharlariga va o‘z hududlaridagi diqqatga sazovar joylarga sayohatlarini uyushtirish;

e) umumxalq va kasb bayramlarini nishonlash kunlarida kasb mahorati va badiiy havaskorlik bo‘yicha musobaqa, tanlov hamda tadbirlar uyushtirish.

97. O‘zbekiston Respublikasining “Jismoniy tarbiya va sport to‘g‘risida”gi Qonuniga binoan xodimlar va ularning oila a’zolari o‘rtasida sog‘lom turmush tarzini targ‘ibot qilish maqsadida taraflar quyidagilarni o‘z zimmasiga oladilar:

a) jismoniy tarbiya va sport bilan shug‘ullanish uchun yetarli moddiy va boshqa sharoitlar yaratib berish hamda mehnat jamoasida xodimlar gimnastikasini joriy etish;

b) jamoat tashkilotlari va jamg‘armalarni jalb etgan holda, mehnatkashlar va ularning oila a’zolarini ommaviy sportga, turli sport seksiyalari, to‘garaklariga jalb etish hamda ular o‘rtasida spartakiadalar va sport turlari bo‘yicha musobaqalar uyushtirish;

d) sport federatsiyalari (uyushmalari) bilan aloqalarni mustahkamlash.

10-bob. Ayollar mehnatini tartibga solish. Ayollar va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslarga beriladigan qo‘shimcha imtiyoz va kafolatlar

98. Taraflar mehnat munosabatlari sohasida kamsitmaslik, huquq va imkoniyatlar tengligi, teng ahamiyatli mehnat uchun teng haq to‘lash prinsiplariga qat’iy rioya etishni o‘z zimmalariga oladilar.

99. Taraflar ayollarning mehnat huquqlari va ijtimoiy kafolatlarini ta’minlash borasida Xalqaro mehnat tashkilotining quyidagi Konvensiyalariga og‘ishmay rioya etadilar:

Xalqaro mehnat tashkilotining 1930 yildagi Majburiy mehnat to‘g‘risidagi 29-sonli Konvensiyasiga Bayonnoma;

“Teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to‘lash to‘g‘risida”gi 100-sonli Konvensiya;

“Onalikni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi 103-sonli Konvensiya;

“Majburiy mehnatni tugatish to‘g‘risida”gi 105-sonli Konvensiya;

“Mehnat va ish turlari sohasida kamsitishlar to‘g‘risida”gi 111-sonli Konvensiya.

100. Taraflar O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida ko‘zda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta’minlash majburiyatini o‘z zimmalariga oladilar:

a) homilador ayollar uchun (78, 84, 224, 237, 228, 229, 143, 231, 233-moddalari);

b) ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar uchun (143, 227, 234, 236-moddalari);

d) uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar uchun (78, 84, 150, 224, 228, 228^{I}, 234, 237-moddalari);

e) o‘n ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolasi yoki o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi bor ayollar uchun (150, 232-moddalari);

f) o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolani tarbiyalayotgan ota-onaning biri (vasiy, homiy) uchun (230-modda);

g) o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi yoki o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi bor ayollar uchun (68, 144, 228, 229-moddalari);

h) onasiz bolalarni tarbiyalayotgan shaxslar uchun (235, 238-moddalari).

101. Ish beruvchining majburiyatlari:

a) ish o‘rni qisqartirilayotgan ayollarni mehnat bozorida talab bo‘lgan kasblarga o‘qitishni ta’minlash;

b) ayollarga malaka oshirish va qo‘shimcha ma’lumot olish huquqidan foydalanish uchun imkoniyatlar yaratib berish;

d) ish beruvchining tashabbusi bilan ishdan boʻshatib olinayotgan ayollarga vaqtinchalik ish oʻrinlari yaratib berish (muassasada yuzaga kelayotgan muammolarni hal qilish uchun vaqtinchalik mehnat jamoalarini tashkil etish);

e) ishlab chiqarish hajmining kamayganligi sababli malakali ayol kadrlar bilan ta'minlangan ishlab chiqarish boʻlinmalarini qisqartirish oʻrniga toʻliqsiz ish vaqti rejimiga oʻtkazish;

f) muassasa (tizim birligi) rekonstruksiyadan soʻng ishga tushganda unda ishga joylashtirish uchun qayta oʻqitilgan va ilgari mazkur muassasada mehnat qilgan ayollarga afzalliklar berish;

g) tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayollarga yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillari ta'siridan xoli boʻlgan ish oʻrinlari ajratish;

h) tibbiy koʻrikdan oʻtishlari uchun homilador ayollarni oʻrtacha ish haqi saqlangan holda ishdan ozod etish (agar mazkur koʻrikni ishdan tashqari vaqtda oʻtkazish imkoniyati boʻlmasa);

i) uch yoshga toʻlmagan bolalari bor ayollarga 1 soatga qisqartirilgan ish kuni belgilash;

j) sakkiz (10-12) yoshgacha farzandi boʻlgan ayollarning iltimosiga koʻra, oyda 1 kundan iborat ish haqi saqlanmaydigan yoki qisman toʻlanadigan dam olish kuni berish;

k) muassasada ayollar uchun shaxsiy gigiyena xonalarini tashkil etish, sogʻlomlashtirish majmualari va dam olish xonalarini joriy etish.

102. Ikki yoshgacha farzandi boʻlgan ayollarga bolani ovqatlantirish uchun har uch soatda 30 daqiqadan tanaffus beriladi, ikki nafardan koʻp 2 yoshgacha farzandi boʻlgan ayollarga esa har uch soatda 1 soatdan tanaffus belgilanadi. Bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar ish soatiga qoʻshilib, oʻrtacha ish haqi toʻlanadi. Xodimaning xohishiga koʻra, bolani ovqatlantirish uchun ajratilgan tanaffuslar vaqti dam olish va ovqatlanish uchun belgilangan tanaffusga qoʻshib berilishi yoki umumlashtirilib, ish kunining (smena) boshiga yoki oxiriga oʻtishi mumkin (Xalqaro mehnat tashkilotining 103-sonli Konvensiyasiga hamda Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 236-moddasiga asosan).

103. Bolalik ayollarning bola 3 yoshga toʻlguniga qadar uni parvarishlash ta'tilida boʻlgan vaqti mehnat stajiga qoʻshiladi va keyingi haq toʻlanadigan yillik ta'til olish huquqini beradi.

104. Kasaba uyushmasi qoʻmitasi ayollar mehnat sharoitlarini yaxshilashga koʻmaklashishni oʻz zimmasiga oladi, ayollar mehnati va sogʻligi muhofazasi boʻyicha Muassasaning ijtimoiy dasturi bajarilishida Ish beruvchiga yaqindan yordam beradi.

11-bob. Yoshlar uchun qoʻshimchaimtiyoz va kafolatlar

105. Muassasa ishida va rivojlanishida yosh mutaxassislar ishtiroki samarasini yanada oshirish hamda yoshlarni ijtimoiy himoyasi masalasi yechimini topish maqsadida tomonlar quyidagilarga kelishib oldilar:

Xalqaro mehnat tashkilotining 138, 182-sonli Konvensiyalariga binoan ishga qabul qilish uchun eng kichik yoshga rioya etish hamda bolalar mehnatining ogʻir shakllarini taqiqlash yuzasidan aniq maqsadga yoʻnaltirilgan ishlarni olib borish;

yoshlarga oid davlat siyosatini amalga oshirishga qaratilgan qoʻshimcha chora-tadbirlar Dasturi ijrosini ta'minlashda faol ishtirok etish;

yosh mutaxassislar kengashini tuzish, yosh ishchilar va mutaxassislar oʻrtasida kasb mahorati boʻyicha tanlovlar oʻtkazish;

muassasaning oʻzida, zarur hollarda esa ta'lim muassasalari va oʻquv kurslarida yosh xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga oʻrgatish, malaka oshirish ishlarini olib borish;

yoshlarni bilim salohiyatini oshirish maqsadida, ularning zamonaviy bilimlar, xorijiy til, kompyuter savodxonligini mukammal egallashlariga oʻquvlar oʻtkazish orqali koʻmaklashish, ulardan kadrlar zaxirasini shakllantirish;

106. Qonun hujjatlariga binoan va mazkur shartnoma maqsadlarida uchun Oʻzbekiston Respublikasining OʻRQ-406-sonli "Yoshlarga oid davlat siyosati toʻgʻrisida"gi Qonuni bilan belgilangan "yoshlar", "yosh oila", "yosh mutaxassis" tushunchalaridan foydalaniladi.

a) 30 yoshdan oshmagan xodimlar yoshlar deb hisoblanadilar;

b) oliy yoki o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasasini bitirgan, ta’lim muassasasini bitirganidan so‘ng olgan ixtisosligi bo‘yicha 3 yil ichida ishga kirgan va ma’lumoti to‘g‘risidagi hujjatda ko‘rsatilgan ixtisosligi bo‘yicha ishlayotganiga 3 yildan ko‘p bo‘lmagan 30 yoshdan oshmagan xodimlar yosh mutaxassislar deb hisoblanadilar;

d) er-xotinning ikkisi ham 30 yoshdan oshmagan oila yoxud farzand (bola) tarbiyalab voyaga yetkazayotgan 30 yoshdan oshmagan yolg‘iz otadan yoki yolg‘iz onadan iborat bo‘lgan oila, shu jumladan nikohdan ajralgan, beva erkak (beva ayol) yosh oila deb hisoblanadi.

107. Taraflar O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida ko‘zda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta’minlash majburiyatini o‘z zimmalariga oladilar:

a) o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlar uchun (135, 143, 144, 202, 203, 214, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247-moddalar);

b) ishni ta’lim bilan birga ko‘shib olib borayotgan xodimlar uchun (103, 143, 144, 249, 250, 254, 255, 256, 257-moddalar);

d) ta’lim muassasalarini bitirgan xodimlar uchun (68, 103-moddalar).

108. Ta’lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o‘qib, o‘quv rejasini bajarayotgan xodimlarga O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan imtiyozlarga qo‘shimcha tarzda quyidagilar kafolatlanadi:

a) ishni ta’lim bilan qo‘shib olib boruvchi xodimlar ish kunining boshlanish va tamom bo‘lish vaqtini xodimga maqbul tarzda o‘rnatilishi;

b) yilda o‘n besh ish kunidan kam bo‘lmagan muddat bilan yillik asosiy ta’til berish.

108. Ish beruvchining majburiyatlari quyidagilardan iborat:

a) o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarga, shuningdek o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalarini bitiruvchilariga mehnatni muhofaza qilish, ish vaqti, ta’tillar va boshqa mehnat shartlari sohasida ko‘shimcha imtiyozlar berish, ularni muassasaning sanatoriy-profilaktoriysida sog‘lomlashtirish;

b) o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalarida yosh mutaxassislarni tayyorlash, ularni muassasaka jalb etish borasida aniq maqsadga yo‘naltirilgan ish olib borish;

d) o‘quvchi va talabalarning ishlab chiqarish amaliyotiga rahbarlik qilish uchun yuqori malakali ishchilar, rahbarlar, mutaxassislarni jalb etish hamda yoshlarni ishga qabul qilishda ustoz biriktirilishini ta’minlash;

e) o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalari bitiruvchilarini shogirdlikka olgan ustoz xodimlarni rag‘batlantirish;

f) yosh xodimlar va yosh oilalar uchun banklar tomonidan beriladigan uzoq muddatli kreditlarni olishda kafillik qilish;

109. Kasaba uyushmasi qo‘mitasining majburiyatlari quyidagilardan iborat:

a) yosh xodimlarning ijtimoiy huquqlari va kafolatlarini himoya qilish ishlarini yanada mukammallashtirish uchun mavjud normativ-huquqiy bazadan foydalanish;

b) yosh yigit-qizlarni kasaba uyushmalari faoliyatiga jalb etish ishlarini olib borish, jamoat ishida faollik ko‘rsatgan yoshlarni tizimli ravishda ma’naviy (faxriy yorliq, tashakkurnoma, ular to‘g‘risida gazetalarda rag‘batlantiruvchi maqolalar chop etish) va moddiy rag‘batlantirish;

d) o‘quvchi va talabalarning ishlab chiqarish amaliyotiga rahbarlik qilishga yuqori malakali ishchilar, rahbarlar, mutaxassislarni jalb etish hamda yoshlarni ishga qabul qilishda ustoz biriktirilishini ta’minlashda ko‘maklashish;

e) amaliyot o‘tash uchun biriktirilgan o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalari o‘quvchilarini va yangi ishga qabul qilingan bitiruvchilarini mehnat muhofazasi bo‘yicha yo‘riqdan

oʻtkazishga, maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal, yakka tartibdagi himoya vositalari, sut va davolash-profilaktika oziq-ovqatlari bilan taʼminlashga erishish;

f) ishga qabul qilingan oʻrta maxsus, kasb-hunar taʼlimi muassasalari bitiruvchilari bilan mehnat shartnomalari tuzilishini, ular jamoa shartnomalari bilan tanishtirilishini taʼminlash;

g) ishga yangi qabul qilingan yoshlarning ish joylarida qoʻnimliligini taʼminlash boʻyicha ish olib borish;

h) ish beruvchi, kollej, bitiruvchilar va hokim oʻrtasida tuziladigan toʻrt tomonlama shartnoma shartlari bajarilishi ustidan jamoatchilik nazoratini oʻrnatish;

i) har bir yosh mutaxassisni ishga qabul qilinishi bilan hisobga olib, muassasaning oʻzida, zarur hollarda esa oʻquv kurslarida malaka oshirishini nazorat qilib borish;

j) Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 84-moddasiga asosan oʻrta maxsus, kasb-hunar hamda oliy taʼlim muassasalari bitiruvchilarining taʼlim muassasasini tamomlagan kundan eʼtiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirayotgan bitiruvchilari ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmasligi hamda 247^{1}-moddasiga asosan uch yil ichida birinchi bor ishga kirgan bitiruvchilar bilan mehnat shartnomasi u tuzilgan kundan eʼtiboran uch yillik muddat oʻtguniga qadar ish beruvchining tashabbusiga koʻra bekor qilinganida mehnat organlariga xabar berilishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish;

k) ishlayotgan yoshlar faoliyatidagi salbiy holatlarni, jumladan, ertangi kunga ishonchni soʻnishini oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan minnatdorlik hissini uygʻotish maqsadida muassasayosh xodimlari oʻrtasida madaniy-maʼrifiy, jismoniy tarbiya va sport hamda maʼnaviy tadbirlarni muassasada amalga oshirish;

l) “Yoshlar minbari”, “Erkin fikr” uslublarini qoʻllanilishini joriy etish va unda, yosh xodimlar oʻz fikrlarini erkin ifoda etgan holda (ish sharoiti, jamoadagi muhit, jamoa ishiga samara keltiradigan gʻoya, rahbar kadrlarning nojoʻya xatti harakatlari, ularning kamsitilishi va h.k yuzasidan) toʻgʻridan toʻgʻri yoki anonim tarzda bildirishnomalarni shaffof qutilarga yozma tarzda maʼlumotlar berib turish.

12-bob. Mehnat nizolarini hal etish

110. Kelishuvchi tomonlar, ijtimoiy sheriklik prinsiplarini tan olgan holda, jamoa shartnomasining bajarilishida yuzaga kelgan har qanday nizolarning oldini olish choralarini koʻrishni oʻz zimmasiga oladilar. Bahslashuvlar oʻzaro ishonch va hurmat bilan Oʻzbekiston Respublikasi qonun hujjatlari asosida hal etiladi.

111. Yakka tartibdagi mehnat nizolari ish beruvchi va kasaba uyushmasi qoʻmitasi tomonidan boʻlgan 6 nafar aʼzodan tenglik asosida tashkil topgan (har tarafdan 3 nafardan) va mazkur SHartnomaning amal qilish muddatiga tuziladigan Mehnat nizolari komissiyasi tomonidan koʻrib chiqiladi. Mazkur jamoa shartnomasini tuzish va ijrosini nazorat qiluvchi komissiya aʼzolari yakka mehnat nizolari komissiyasi ham etib hisoblanadi.

112. Yakka mehnat nizolarini hal qilish uchun xodimning oʻz xohishiga koʻra, mehnat nizolari komissiyasiga yoki bevosita sudga murojaat etishga haqlidir.

Mehnat nizolari komissiyasi oʻz faoliyatini qonun hujjatlari va Oʻzbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi, Oʻzbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi tomonidan tasdiqlangan (12.01.2015 y., 20-66 s, 15.01.2015 y., 01-SP), Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan kelishilgan tavsiyalarga asosan ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq olib boradi. (5-ilovaga)

113. Mehnat nizolari komissiyasini tashkiliy-texnikaviy taʼminlash ishlari amalga oshiriladi.

114. Jamoalarga doir mehnat nizolari Oʻzbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida belgilangan tartibda hal etiladi.

13-bob. Ijtimoiy sheriklik, kasaba uyushmasi faoliyatining kafolatlariga rioya etilishi

115. Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘zaro munosabatlarida ijtimoiy sheriklik, hamkorlik, o‘zaro manfaatlarni hurmat qilish tamoyillariga hamda O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuni va boshqa qonun hujjatlariga amal qiladilar.

116. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasining amaldagi qonun hujjatlariga, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan xalqaro shartnomalar hamda Xalqaro mehnat tashkilotining konvensiyalariga binoan kasaba uyushmasining huquqlariga rioya qiladi, uning faoliyatiga hartomonlama ko‘maklashadi.

117.**Kasaba uyushmasi qo‘mitasiIsh beruvchi** tomonidan xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga taalluqli bo‘lgan normativ-huquqiy hujjatlar hamda texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar, shuningdek mazkur **Shartnoma** talablariga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini ish o‘rinlarida amalga oshirish huquqiga ega. **Ish beruvchi** qonun hujjatlari buzilishlarini bartaraf etish to‘g‘risidagi taqdimnomalarni bir haftalik muddatda ko‘rib chiqadi va ko‘rib chiqish natijalari haqida **Kasaba uyushmasi qo‘mitasini** xabardor qiladi. (*O‘*zbekiston Respublikasi *«*Kasaba uyushmalari *to‘g‘*risida*»*gi Qonunining 34-, 46-moddalari).

118. Ish beruvchi muassasada xodimlarning yagona vakillik organi sifatida kasaba uyushmasi qo‘mitasini tan oladi.

119. Ish beruvchi:

a) xodimlarning yozma arizalari asosida ish haqidan kamida bir foiz miqdoridagi kasaba uyushmasi a’zolik badallarini muassasabuxgalteriyasi orqali ushlab qolinishini va pul o‘tkazish yo‘li bilan o‘z vaqtida va to‘liq miqdorda kasaba uyushma tashkilotiga o‘tkazilishini;

b) xodimlarniig buxgalteriya orqali ushlab qolingan kasaba uyushmasi a’zolik badallarini byudjet va byudjetdan tashqari fondlarga majburiy to‘lovlarni to‘lash bilan bir vaqtda kasaba uyushmasi tashkilotiga o‘tkazib berishni;

d) a’zolik badallari bir oy muddatdan ortiq vaqt mobaynida o‘tkazilmagan taqdirda aybdor mansabdor shaxsga nisbatan intizomiy jazo chorasi ko‘rilishi kafolatlaydi.

120. O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2012-yil 15-martda 2342-raqam bilan ro‘xatga olingan «Xo‘jalik yurituvchi sub’ektlarning bank hisobvaraqlaridan pul mablag‘larini hisobdan chiqarish tartibi to‘g‘risidagi yo‘riqnoma»ga binoan **Korxona** hisobvarag‘ida mablag‘ yetarli bo‘lmagan hollarda kasaba uyushmasiga a’zolik badallari ijro to‘lov hujjatlari bo‘yicha proporsiya asosida hisobdan chiqariladigan mablag‘lar qatoriga kiritiladi.

121. Ish beruvchi:

a) jamoa shartnomasiga kirmagan ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha qarorlar qabul qilishdan avvalKasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan oldindan kelishib olish;

b) Kasaba uyushmasi qo‘mitasi talab qilganda unga mehnat hamda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish bilan bog‘liq masalalar yuzasidan ma’lumotlar taqdim etish;

d) Kasaba uyushmasi qo‘mitasining mazkur shatnomada belgilangan faoliyatini amalga oshirish uchun uni xonalar, tashkiliy texnika, aloqa va Internetga ulanish vositalari, kanselyariya mollari bilan bepul ta’minlash majburiyatini oladi;

e) kasaba uyushmasi tashkiloti ishida faol ishtirok etib kelayotgan Kasaba uyushmasi qo‘mitasi a’zolari, qo‘mitaning komissiyalari a’zolarini moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqan holda rag‘batlantirib borish.

122. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi:

a) muassasaijtimoiy va iqtisodiy rivojlanish dasturlarining bajarilishiga ko‘maklashish, bu borada xodimlar tashabbusi va ijodiyotini qo‘llab-quvvatlash va rivojlantirish;

b) qo‘llanilayotgan mehnatga haq to‘lash tizimlari, ish haqi to‘lanishi, jamoa shartnomasi bo‘yicha qo‘shimcha to‘lovlar berilishi to‘g‘riligini, shuningdek mehnat muhofazasi va xavfsizlik texnikasi sharoitlarini yaxshilash bo‘yicha tadbirlar bajarilishini nazorat qilish;

d) mehnat to‘g‘risidagi qonunlar ijrosini nazorat qilish, xodimlar huquqiy savodxonligini yuksaltirishga ko‘maklashish;

e) kasaba uyushmasi a’zolarining mehnat qilish huquqini himoya qilish;

f) ish joylaridagi mavjud kamchiliklarning o‘z vaqtida bartaraf etilishiga erishish hamda ish joylarini mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi va sanoat sanitariyasi qoidalari talablariga muvofiq holatga keltirish borasida ish beruvchi tomonidan tegishli choralar ko‘rilishini talab qilish;

g) xodimlar va ularning oila a’zolarini dam oldirish va sog‘lomlashtirishmaqsadida O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi tomonidan tasdiqlangan me’yorlar doirasida xodimlarni arizalariga ko‘ra tegishli sog‘lomlashtirish maskanlariga yo‘llanmalar bilan ta’minlash;

h) muassasadagi mehnat va maishiy sharoitlar ahvoli bo‘yicha jamoat nazoratini tashkil qilish va amalga oshirish;

i) kasaba uyushmasi a’zolari o‘rtasida mehnat va ishlab chiqarish intizomini mustahkamlashga qaratilgan tushuntirish va tashkiliy ishlarni olib borish, mojarolarga olib keluvchi vaziyatlarning oldini olishga qaratilgan choralar ko‘rish;

j) turli tanlovlar, sport musobaqalari g‘oliblarini taqdirlash uchun rag‘batlantiruvchi sovg‘alar va mukofotlar bilan taqdirlash majburiyatini oladi.

123. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonuniga binoan kasaba uyushmasi organlariga saylanib, ishlab chiqarish faoliyatidan ozod etilgan shaxslarga ularning vakolat muddatlari tugaganidan so‘ng avvalgi yoki shunga teng ish berilishini ta’minlash uchun bunday xodimlarningbo‘shab qolgan ish o‘rinlariga yangi xodimlarni faqatgina muayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomalariga binoan ishga qabul qilish majburiyatini oladi.

124.Xalqaro mehnat tashkilotining «Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to‘g‘risida»gi 135-Konvensiyasiga, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1995 yil 18 dekabrda 196-raqam bilan ro‘xatga olingan «Mehnat muhofazasi bo‘yicha vakil haqida Nizom»ning 12-bandiga binoan xodimlarning quyidagi toifalari mazkur **Shartnoma** maqsadlarida **mehnatkashlar vakillari** deb e’tirof etiladi:

a) saylab qo‘yiladigan kasaba uyushmasi organlari a’zolari;

b) mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakillar;

d) mehnat nizolari komissiyasi a’zolari.

125. Ishlab chiqarishdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan mehnatkashlar vakillariga jamoatchilik ishlarini bajarish uchun har haftada ikki soatdan bo‘sh vaqt beriladi va bu davr uchun ularga o‘rtacha ish haqi saqlab qolinadi.

126. Ishlab chiqarishdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan mehnatkashlar vakillariga intizomiy jazo choralarini qo‘llash, ular bilan ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilish amallari O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida, “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunida hamda Xalqaro mehnat tashkilotining “Mehnatkashlarning vakillari to‘g‘risida”gi135-Konvensiyasida nazarda tutilgan cheklovlarga rioya qilingan holda amalga oshiriladi.

14-bob. Jamoa shartnomasi bajarilishini nazorat qilish

127.**Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** manfaatlari u tomonidan ifoda etilayotgan xodimlar nomidan **Ish beruvchi** bilan jamoa muzokaralarini olib borishga, jamoa shartnomasini tuzishga bo‘lgan ustuvor huquqqa ega, shuningdek uning bajarilishi yuzasidan jamoatchilik nazoratini amalga oshiradi. (*O‘*zbekiston Respublikasi *«*Kasaba uyushmalari *to‘g‘*risida*»*gi Qonunining 29- va 34-

moddalari).

128. Taraflar tenglik asosida mazkur shartnoma bajarilishini tekshirib boruvchi komissiyani tuzishni o‘z zimmalariga oladilar.

129. Taraflar yilda 1 marotaba mazkur shartnoma bajarilishi yuzasidan tekshiruv o‘tkazish va tekshiruv natijalarini mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishi (konferensiyasi)da muhokama qilishni o‘z zimmalariga oladilar.

130. Taraflar Bosh, tarmoqkelishuvlarini tan olib, ularni bajarish majburiyatini o‘z zimmalariga oladilar. Basharti yuqorida nomlari keltirilgan kelishuvlarga o‘zgartishlar kiritilsa, ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi 10kun muddat ichida mazkur shartnomaga tegishli o‘zgartish va qo‘shimchalar kiritish bo‘yicha muzokaralar olib boriladi.

131. Taraflar shuni e’tirof etadilarki, ularning mazkur shartnomada aks ettirilgan manfaatlari ular tomonidan jamoa shartnomasining barcha shartlari va majburiyatlari so‘zsiz bajarilgan taqdirdagina ro‘yyobga chiqishi mumkin.

132. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi jamoa shartnomasi loyihasini ma’qullash yuzasidan chaqiriladigan mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishidan oldin uning loyihasini ekspertiza uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga taqdim etadi.

133. Mazkur shartnoma imzolangandan so‘ng, taraflar uni ro‘yxatdan o‘tkazish uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organigataqdim etadilar.

134. Jamoa shartnomasi imzolangandan so‘ng, tomonlar uning bajarilishi bo‘yicha tadbirlar rejasi, mas’ullar va muddatlarni belgilab oladilar.

135. Jamoa shartnomasining bir nusxasi xodimlar uchun ko‘rinarli joyga osib qo‘yiladi.

136. SHartnomaning amal qilish davrida yoki amal qilish muddatini uzaytirish davrida kiritilgan o‘zgartish va qo‘shimchalar qo‘shimcha kelishuv ko‘rinishida bo‘lgan alohida hujjatlar bilan rasmiylashtiriladi va mazkur shartnomaning ajralmas qismi bo‘lib xisoblanadi.

137. Jamoa shartnomasining ilovalari uning ajralmas qismi bo‘lib hisoblanadi.

15-bob. Jamoa shartnomasi majburiyatlarining buzilishi yoki ularni bajarmaslik uchun javobgarlik

138. O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuniga asosan Ish beruvchi ushbu shartnoma shartlarini buzuvchi qaror qabul qilgan taqdirda, Kasaba uyushmasi qo‘mitasi ushbu qoidabuzarliklarni bartaraf etish to‘g‘risida taqdimnoma kiritishga haqli, bu taqdimnoma bir haftalik muddatda ko‘rib chiqiladi. Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasining ushbu talablarini qanoatlantirishni rad etgan yoki ko‘rsatilgan muddatda ular o‘rtasida

kelishuvga erishilmagan taqdirda, kelishmovchiliklar jamoalarga doir mehnat nizolarini hal qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga muvofiq ko‘rib chiqiladi.

139. Jamoa shartnomasi majburiyatlarining buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslar O‘zbekiston Respublikasi qonun xujjatlarida hamda mazkur shartnomada belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

Jamoa shartnomasiga ilovalar ro‘yxati

1. Muassasa va kasaba uyushma qo‘mitasi o‘rtasida mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha bitimi.
2. To‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuziladigan xodimlarning ro‘yxati.
3. Maxsus kiyim, poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo‘yicha kasb va lavozimlar ro‘yxati.
4. Dastlabki tarzda va keyinchalik vaqti-vaqti bilan tibbiy ko‘rikdan o‘tkazilishi tashkil qilinadigan kasb va lavozimlar ro‘yxati.
5. Yakka mehnat nizolari komissiyalari faoliyatini tashkil etish yuzasidan Nizom.
6. Yangiyo‘l shahar 12-sonli BMSMda ishlayotgan xodimlar uchun “Ichki mehnat tartib qoidalari”

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining
2021 yil 5-yanvardagi
1 - sonli bayonnomasi bilan ma’qullangan
jamoa shartnomasiga
1-ILOVA

Ish beruvchi va kasaba uyushma qo‘mitasi o‘rtasida tuzilgan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha

BITIM

T/r	Tadbirlar mazmuni	Bajariladigan ish narxi (ming so‘m)	Tadbirning bajarilish muddati (har yili)	Tadbirining bajarilishiga ma’sul shaxs
	1	2	3	4
1.	Maxsus ish sharoitida mehnat qilayotgan ishchi-xodimlarni maxsus kiyim-bosh, oyoq kiyim, boshqa xil individual himoya vositalari bilan ta’minlash.	500,0	I-II chorak	Maktab direktori va bosh xisobchi
2.	Shoshilinch tibbiy yordam ko‘rsatish uchun maxsus aptechkalar xarid qilish.	500,0	II-chorak	Bosh xisobchi
3.	Yong‘in xavfsizligi bo‘yicha ogohlantiruvchi signallar o‘rnatish va binolarni video kuzatuvini tashkil etish	-	Doimiy	Bosh xisobchi
4.	Bayram kunlari oldidan muassasa xodimlaridan navbatchilikni tashkil etishni nazoratga olish.	-	Doimiy	Direktor
5.	Yong‘in xavfsizligi bo‘yicha tadbirlar ishlab chiqish va amalga oshirish, o‘t o‘chirish qurilmalarini sotib olish.	300,0	Doimiy	Bosh xisobchi
7.	Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha ko‘rgazmali materiallar sotib olish.	400,0	I-II-chorak	Maktab direktori
8.	Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha ishchi-xodimlar bilan tushuntirish ishlarini olib borish va maxsus yo‘riqnomalar bilan tanishtirish	-	doimiy	M. Kamolova
9.	Muassasa binolarining issiqlik beruvchi tizimlarini yuqori bosim bilan yuvib tozalash.	-	III-chorak	Bosh hisobchi va santexnik
	JAMI:			

Yangiyo‘l shahar 22-son BMSM: Z. Xasanbayeva
Kasaba uyushma qo‘mitasi raisi: N.Usmonova.

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining
2021 yil “ 5 ” yanvardagi
1 - sonli bayonnomasi bilan ma’qullangan
jamoa shartnomasiga
2-ILOVA

To‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuziladigan xodimlarning ro‘yxati

1. Xo‘jalik ishlari bo‘yicha direktor o‘rinbosari
2. Maktab qorovullari.

Izoh: Ishdagi zaruriyat tufayli moddiy boyliklar, qat’iy nazoratdagi hujjatlar bilan ishlovchi *x*odimlar va ish beruvchi *o‘*rtasida ham moddiy javobgarlik *to‘g‘*risida shartnoma tuzilishi mumkin.

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining
2021 yil “5” yanvardagi
1 - sonli bayonnomasi bilan ma’qullangan
jamoa shartnomasiga
3-ILOVA

Yakka mehnat nizolari komissiyalari faoliyatini tashkil etish to‘g‘risida NIZOM

Mazkur Nizom Muassasada yakka mehnat nizolarini ko‘rib chiqishning yagona amaliyotini shakllantirish, nizolarni hal etish samaradorligini oshirish maqsadida ishlab chiqilgan bo‘lib, yakka mehnat nizolari komissiyalarini tuzish, ular tomonidan yakka mehnat nizolarini ko‘rib chiqish tartibi, komissiya qarori va uni bajarishga doir masalalarni o‘z ichiga oladi.

1-bob. Umumiy qoidalar

1. Nizomda quyidagi asosiy tushunchalar qo‘llaniladi:

Yakka mehnat nizolari (bundan buyon martnda nizo deb yuritiladi) – bu ish beruvchi va xodim o‘rtasida mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo‘llanish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir.

Yakka mehnat nizolari komissiyasi (keyingi o‘rinlarda – “komissiya”) – ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi (keyingi o‘rinlarda – “xodimlar vakillari”) ishtirokida shakllantiriladigan, nizolarni ko‘rib chiquvchi organ.

2-bob. Komissiyalarni shakllantirish

2. Komissiyalarni tuzish, uning son tarkibi va vakolat muddati jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, ish beruvchi va xodimlar vakillari o‘rtasidagi kelishuvda belgilanadi.

3. Jamoa shartnomasida Komissiya faoliyatini bevosita muassasada, shuningdek, kasaba uyushmasi sex tashkiloti tashkil etilgan hollarda esa tarkibiy tuzilmalarda joriy etish nazarda tutilishi mumkin.

4. Komissiya tarkibi ish beruvchi va xodimlar vakillari tomonidan tenglik asosida shakllantiriladi.

Komissiyaga xodimlar vakillaridan ajratilgan a’zolar tegishli organning qarori bilan, ish beruvchining vakili esa, uning buyrug‘i bilan tasdiqlanadilar. Komissiya a’zolarini o‘zgartirish ham shu tartibda amalga oshiriladi.

3-bob. Komissiyaning ishini tashkil etish

5. Komissiya vakolatiga doir masalalar uning majlislarida ko‘rib chiqiladi.

6. Komissiyaning har bir majlisida raislik vazifasini ish beruvchi va xodimlar vakili navbatma-navbat bajaradilar. Bunda bir majlisda raislik va kotiblik vazifasini ayni bir tarafning vakillari bajarishi mumkin emas.

Komissiyaning har bir majlisida taraflar keyingi majlisning raisi va kotibini tayinlaydi, ularga majlis hujjatlarini tayyorlash va chaqirish vazifasini yuklaydi.

7. Majlisning o‘tishi uchun a’zolarning yarmidan ko‘pi (kvorum) ishtiroki talab etilmaydi, ish beruvchi va xodimlar vakillarining teng miqdordagi a’zolari ishtiroki yetarli hisoblanadi.

8. Rais yoki kotibning komissiya majlisida ishtirok etmasligi majlisning qoldirilishiga asos boʻlmaydi. Bu holda taraflarning kelishuvi bilan majlisda ishtirok etuvchilar orasidan tegishli navbatga koʻra komissiya raisi va majlis kotibi tayinlanadi.

9. Jamoa shartnomasiga komissiya a'zosini komissiya ishida ishtirok etishiga sharoit yaratish maqsadida ish haqi saqlangan holda asosiy ishidan ozod etilgan vaqt ajratishni nazarda tutuvchi qoida kiritilishi mumkin.

4-bob. Komissiyaga nizolar yuzasidan murojaat etish

10. Oʻzbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga muvofiq nizolar komissiya yoki tuman (shahar) sudi tomonidan koʻrib chiqilishi, oʻz navbatida xodim nizoni hal qilish uchun oʻz xohishiga koʻra ushbu organlardan biriga murojaat etishga haqli ekanligi qayd etilgan.

Komissiyaga murojaat etishdan avval xodim nizoni bartaraf etish yuzasidan ish beruvchi bilan muzokara oʻtkazishi maqsadga muvofiq. Muzokaralarda hal etilmagan nizo yuzasidan ariza keyinchalik komissiyada koʻrib chiqish uchun kiritilishi mumkin.

11. Komissiyaga nizoni koʻrib chiqish yuzasidan ariza bilan faqat xodim yoki u vakil etgan shaxs murojaat etishga haqli, ish beruvchining bunday murojaati komissiya tomonidan koʻrib chiqilmaydi.

12. Komissiyaga murojaat etish vaqti, joyi va tartibi haqidagi ma'lumotlar tanishish uchun qulay boʻlgan joyda va shaklda xodimlar e'tiboriga yetkazilishi lozim.

13. Xodimning komissiyaga yoʻllagan yozma arizasi tegishli roʻyxatga olish daftarida qayd etiladi. Arizalarni roʻyxatga olish komissiya qarori bilan a'zolardan biriga (misol uchun kotibga) yuklatilishi lozim.

14. Ariza erkin shaklda yoziladi va unda quyidagilar:

korxonaning nomi;

ariza muallifi familiyasi, ismi, sha'rifi, ish va yashash joyi (manzili);

nizo mohiyati, arizachi talabini asoslovchi holatlar, isbotlovchi dalillar;

arizaga ilova qilinayotgan hujjatlar roʻyxati;

ariza sanasi koʻrsatilishi va muallif tomonidan imzolanishi lozim.

Ariza roʻyxatga olingan kun muddatlarning boshlanish kuni hisoblanadi.

Nizo yuzasidan komissiyaga ariza bilan murojaat etish vaqtida qonunlarda belgilangan uch oylik muddatga rioya etish lozim.

15. Muddatlarning uzrli sabablarga koʻra oʻtkazib yuborilganligi, mehnat nizolari boʻyicha komissiya tomonidan ularni tiklashga asos boʻladi.

16. Quyidagi nizolar bevosita tuman (shahar) sudlari yurisdiksiyasiga taalluqliligi sababli komissiya tomonidan koʻrib chiqilmaydi:

mehnat vazifalarini bajarayotganda xodimning sogʻligʻiga shikast yetkazilgani oqibatidagi zararni (shu jumladan, ma'naviy zarar) yoki mol-mulkga yetkazilgan zararni ish beruvchi tomonidan toʻlanishi haqida nizolar;

mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat'i nazar, ishga tiklash toʻgʻrisida, mehnat shartnomasini bekor qilish vaqti va asoslari ta'rifini oʻzgartirish toʻgʻrisida, majburiy progul yoki kam haq toʻlanadigan ishni bajargan vaqt uchun haq toʻlashga doir nizolar;

xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan zararning toʻlanishi haqida nizolar;

asossiz ravishda ishga qabul qilish rad etilganligi haqida nizolar (Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 78-moddasi);

ish beruvchi va xodimlar vakillari bilan oldindan kelishib hal etilgan masalalar yuzasidan kelib chiqqan nizolar.

SHuningdek, ayrim toifadagi davlat xizmatchilarining mehnat shartnomasini bekor qilish, boshqa ishga oʻtkazish, asossiz ravishda boshqa ishga oʻtkazish yoki mehnatga oid munosabatlarni

bekor qilish bilan bog‘liq holda yetkazilgan zararni undirish va intizomiy jazo berish masalalariga taalluqli mehnat nizolari alohida qonunlarda belgilangan tartibda ko‘rib chiqilib, mehnat nizolari komissiyalari vakolatiga taalluqli emas (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining276-moddasi).

5-bob. Komissiyada nizolarni ko‘rib chiqish tartibi

17. Komissiya majlisi o‘tkaziladigan joy va vaqt haqida xodim va ish beruvchi, shuningdek, nizoni kцrishda ishtirok etuvchi guvohlar va mutaxassislar oldindan yozma shaklda xabardor qilinadi.

18. Komissiya mehnat nizosini ariza berilgan kundan boshlab o‘n kun muddat ichida ko‘rib chiqishi shart.

19. Komissiya o‘n kunlik muddat ichida mehnat nizosini ko‘rib chiqmasa yoki hal etmasa, taraflar vakillari, komissiya a’zolari majlisda ishtirok etishdan bosh tortgan hollarda manfaatdor xodim ushbu nizoni ko‘rishni tuman (shahar) sudiga o‘tkazishga haqli.

Nizo ariza bergan xodimning ishtirokida ko‘riladi. Xodimning ishtirokisiz nizoni ko‘rib chiqishga uning yozma arizasi bo‘lgan taqdirdagina yo‘l qo‘yiladi. Basharti xodim uzrsiz sabab bilan komissiya majlisiga kelmasa, mazkur arizani ko‘rib chiqishni kun tartibidan olib tashlash xususida qaror qabul qilinishi mumkin. Bu holat xodimni takroran ariza bilan murojaat etish huquqidan mahrum qilmaydi.

Xodim, uning vakillari mehnat nizosi ko‘rib chiqilishida ishtirok etish uchun advokat taklif qilish huquqiga ega.

Komissiya majlisga guvohlarni chaqirtirish, mutaxassislarni taklif qilish, ish beruvchidan zarur hisob-kitoblar va hujjatlar taqdim etishini talab qilish huquqiga ega.

20. Komissiyaning majlisida bayonnoma yuritiladi va ko‘rib chiqilgan masala yuzasidan qaror qabul qilinadi. Bayonnoma va qarorkomissiya raisi va kotibi tomonidan imzolanadi.

21. Bayonnomadaquyidagilar aks etishi lozim:

majlis o‘tkazilayotgan joy va sana;

korxona nomi va komissiya tarkibi;

ariza bergan xodimning familiyasi, ismi, sha’rifi, lavozimi;

ariza kelib tushgan sana va nizoning mohiyati;

komissiya yig‘ilishida ishtirok etayotgan shaxslar, shu jumladan taraflarning vakillari, guvohlar va mutaxassislar haqida ma’lumotlar;

nizoni ko‘rib chiqishda ishtirok etayotgan shaxslarning arizalari, iltimosnomalari va tushuntirishlari;

guvohlar ko‘rsatmasi, mutaxassislar xulosasi va izohi, yozma dalillarni o‘rganish natijalari;

komissiya qarorining mazmuni va uning asosi (qonun hujjatlari, jamoa, mehnat shartnomalariga havola keltirgan holda);

komissiya qarorining mazmuni, qaror ustidan shikoyat qilish tartibi va muddatlari tushuntirilganligi haqida ma’lumot.

22. Komissiya ish beruvchi va xodimlar vakillari o‘rtasidagi kelishuvga binoan nizo bo‘yicha xodim talabini qanoatlantirish, qisman qanoatlantirish yoki qanoatlantirishni rad etish haqida qaror qabul qiladi.

Qaror dalillar bilan isbotlangan hamda mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarga, mehnat shartnomasiga asoslangan bo‘lishi kerak.

Basharti, komissiya ko‘rib chiqilgan nizo bo‘yicha xodimning talablarini qisman qanoatlantirish haqida to‘xtamga kelsa, qarorda xodimning qanoatlantirilgan va rad etilgan talablari, shuningdek, ish beruvchi bajarishi lozim bo‘lgan harakatlar aniq va ravshan aks etishi lozim.

Shu singari, pul undirish haqidagi nizolar bo‘yicha qaror qabul qilish chog‘ida komissiyaning qarorida xodimga tegishli summa aniq ko‘rsatilishi lozim.

Basharti, nizo yuzasidan ish beruvchi va xodimlar vakillari o‘rtasidagi kelishuvga erishilmasa va qaror qabul qilinmasa, bu haqda bayonnomaga tegishli yozuv kiritiladi.

23. Komissiya qarorida quyidagilar ko‘rsatilishi lozim:

korxona (bo‘lim) nomi, komissiyaga murojaat qilgan xodimning familiyasi, ismi, sha’rifi, lavozimi;

komissiyaga murojaat qilingan va nizo ko‘rib chiqilgan sana;

nizoninng mohiyati;

qabul qilingan qarorning mohiyati va asosi (qonun hujjatlari, jamoa, mehnat shartnomalariga havola keltirgan holda);

yig‘ilishda ishtirok etgan komissiya a’zolari familiyasi, ismi, sha’rifi;

kun tartibidagi masala yuzasidan to‘xtam, ya’ni qanoatlantirish, qisman qanoatlantirish, rad etish haqida qaror yoki kelishuvga erishilmaganligi haqida ma’lumot.

24. Qaror majburiy kuchga ega bo‘lib, biron bir tarzda tasdiqlanmaydi.

25. Qabul qilingan qarorning nusxasi qabul qilingan kundan e’tiboran uch kun ichida xodimga, ish beruvchiga va xodimlar vakillariga topshiriladi.

6-bob. Komissiya qarorini bajarish

26. Mehnat nizolari komissiyasining qarori bajarishi ustidan shikoyat qilish uchun o‘n kunlik muddat belgilanadi. Agar mazkur muddat o‘tgunga qadar mehnat nizolari komissiyasining qarori ustidan shikoyat kelib tushmagan bo‘lsa uch kun ichida ish beruvchi tomonidan mehnat nizolari komissiyasining qarori bajarilishi kerak.

27. Komissiyaning g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazilgan xodimni avvalgi ishiga tiklash yoki xodimga uch oydan ko‘p bo‘lmagan muddat uchun ish haqini to‘lash to‘g‘risidagi qarori darhol ijro etilishi lozim.

28. Ish beruvchi tomonidan qarorning ijrosi kechiktirilgan taqdirda, qarorni qabul qilgan komissiya ijrosi kechiktirilgan barcha vaqt uchun xodimga o‘rtacha ish haqini to‘lash yoki ish haqidagi farqni to‘liq miqdorda to‘lash haqida qaror chiqaradi.

Basharti, ish beruvchi belgilangan muddat ichida komissiya qarorini bajarmasa, komissiya tomonidan xodimga ijro varaqasi kuchiga ega bo‘lgan guvohnoma beriladi.

Guvohnoma komissiya raisi tomonidan imzolanadi va komissiya muhri bilan, komissiya muhri bo‘lmagan hollarda raislik qiluvchi taraf muhri bilan tasdiqlanadi.

29. O‘zbekiston Respublikasining “Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to‘g‘risida”gi Qonuniga muvofiq, guvohnoma rasmiy ijro hujjati hisoblanadi va majburiy ijro uchun asos hisoblanadi.

30. Ijro hujjatining asl nusxasi yo‘qolgan taqdirda, qonun hujjatlarida nazarda tutilgan tartibda beriladigan uning dublikati undiruv uchun asos bo‘ladi.

31. Qonun talablariga ko‘ra guvohnomada quyidagilar ko‘rsatilishi lozim:

komissiya (korxona) nomi;

guvohnoma raqami va uni berishga asos bo‘lgan komissiya qarori (tartib raqami va sanasi);

xodim (da’vogar)ning familiyasi, ismi, sharifi, ish beruvchi (javobgar)ning to‘liq nomi va manzili;

komissiya qarorining ko‘rsatma beruvchi (qaror) qismi;

komissiya qarorining kuchga kirish sanasi;

komissiya guvohnomasi berilgan sana va uni ijroga qaratish muddatlari.

32. Majburiy ijro byurosi komissiyaning qarorini majburiy tarzda ijro ettirishi uchun xodim yoki manfaatdor shaxs komissiya tomonidan berilgan guvohnomani olgan kundan boshlab uzog‘i uch oy ichida tuman (shahar) sudiga taqdim etishi lozim.

Lekin, ish beruvchi yoki xodim nizoni koʻrib chiqish uchun sudga koʻchirish haqida ariza bilan murojaat etgan taqdirda guvohnoma berilmaydi.

Basharti, gʻayriqonuniy ravishda boshqa ishga oʻtkazilgan xodim komissiya tomonidan berilgan guvohnoma asosida komissiya qarorini majburiy ravishda ijro ettirish yuzasidan sudga murojaat qilsa, sudga kiritilgan da'voda qaror ijrosi kechiktirilganligi tufayli yuzaga kelgan majburiy progul vaqti uchun xodimga haq undirish toʻgʻrisida talab koʻrsatilishi mumkin.

7-bob. Komissiya qarori ustidan shikoyat qilish

33. Komissiyaning qarori ustidan manfaatdor xodim yoki ish beruvchi komissiya qarorining nusxasi topshirilgan kundan e'tiboran oʻn kunlik muddat ichida fuqarolik ishlari boʻyicha tuman (shahar) sudiga shikoyat qilishi mumkin.

Mazkur muddat uzrli sabablarga binoan oʻtkazib yuborilgan taqdirda, oʻtkazib yuborilgan muddatni tiklash va nizoni mohiyati boʻyicha koʻrib chiqishni soʻrab sudga da'vo arizasi kiritish mumkin.

8-bob. Kasaba uyushmasining komissiya faoliyatiga koʻmaklashish borasidagi vazifalari

34. Kasaba uyushmasi a'zosi nizo yuzasidan muassasaning kasaba uyushmasi qoʻmitasiga murojaat etgan taqdirda, kasaba uyushmasi qoʻmitasi xodimga ish beruvchi bilan munosabatlarida koʻmaklashishi, jumladan, nizoni hal etishda ishtirok etishi, xodimga uning huquqlari, buzilgan huquqlarini tiklash tartibi va usullarini tushuntirishi, komissiyaga murojaat etish bilan bogʻliq hujjatlarni rasmiylashtirishga koʻmaklashishi lozim.

35. Zarur hollarda kasaba uyushmasi boshlangʻich tashkiloti amaliy yordam soʻrab, yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga murojaat etishi mumkin.

36. Kasaba uyushmasi qoʻmitasi tomonidan vakolat berilgan, komissiya a'zosi hisoblanmagan shaxs nizoni koʻrib chiqish jarayonida xodim manfaatini koʻzlab ishtirok etishi mumkin.

Shuningdek, kasaba uyushmasi qoʻmitasi a'zolari mehnat nizosini koʻrib chiqish jarayoniga guvoh yoki mutaxassis sifatida jalb etilishi mumkin.

37. Nizolarni hal etish jarayonida xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish maqsadida kasaba uyushmasi quyidagilarni amalga oshiradi:

komissiya faoliyatini yoʻlga qoʻyishda tashabbus koʻrsatib, doimiy koʻmaklashib boradi;

muassasada komissiya faoliyatini tartibga solishga qaratilgan Nizom qabul qilish yuzasidan takliflar ishlab chiqadi;

muassasada xodimlarning bir nechta vakillik organi faoliyat yuritgan hollarda, oʻz a'zolari nomzodini komissiya tarkibiga tavsiya etib, mehnat jamoasining umumiy yigʻilishi tomonidan tasdiqlanishiga erishadi;

ish beruvchi bilan nizolarni hal etish yuzasidan bevosita muzokaralar jarayonida xodimlar vakili sifatida ishtirok etadi;

kasaba uyushmasi a'zosiga komissiya yoki sudga ariza kiritish, shuningdek nizoni koʻrib chiqish bilan bogʻliq boshqa materiallarni tayyorlashda koʻmaklashadi;

komissiya faoliyatida oʻz vakillari – komissiya a'zolari orqali ishtirok etadi;

komissiya qarorlarini ijro etishda koʻmaklashadi;

komissiya a'zolari va xodimlarning mehnat qonunchiligi boʻyicha bilimlarini oshirish yuzasidan oʻqishlar tashkil etadi;

jamoa shartnomalariga komissiya a'zolari uchun amaldagi qonunchilikda belgilanganiga nisbatan qoʻshimcha kafolatlar kiritilishida tegishli chora-tadbirlarni koʻradi.

9-bob. Yakuniy qoidalar

38. Komissiya hujjatlari muassasaning moliya-xo‘jalik faoliyatiga doir hujjatlar singari qat’iy hisobga qo‘yilishi va saqlanishi lozim.

39. Ish beruvchi tomonidan komissiyaning faoliyatiga tashkiliy jihatdan ko‘maklashish, hujjat yuritish va ularni saqlash uchun mas’ul shaxs tayinlanadi.

40. Komissiya faoliyatini tugatish taraflar kelishuviga ko‘ra jamoa shartnomasiga o‘zgartirish kiritish yo‘li bilan amalga oshiriladi.

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining
2021 yil 5 yanvardagi 1-sonli bayonnomasi
bilan ma’qullangan jamoa shartnomasiga
6-ilova

Yangiyo‘ shahar 22-sonli bolalar musiqa va san’at maktabida ishlayotgan xodimlar uchun “Ichki mehnat tartib qoidalari”

I. Umumiy qoidalari.

1.1. Ichki mehnat tartibining ushbu qoidalari Mehnat kodeksiga, mehnat to‘g‘risidagi boshqa qonun xujjatlariga muvofiq ishlab chiqilgan va mehnat shartnomasini tuzish, o‘zgartirish va bekor qilishni, ish vaqti va dam olish vaqtidan foydalanishni, mehnat intizomini hamda ish beruvchi bilan xodim o‘rtasida yuzaga keladigan boshqa huquqiy munosabatlar masalalarni tartibga soladigan asosiy qatiy me’yoriy xujjat hisoblanadi.

1.2. Qoidalar muassasaning kasaba uyushma ko‘mitasi bilan kelishib tasdiqlangan kundan boshlab kuchga kiradi va muassasada qo‘llaniladi.

1.3. Qoidalarga rioya qilish ish beruvchilar va xodimlar uchun majburiy hisoblanadi, uni bajarmaslik qonunchilikda belgilangan tartibda javobgarlikka tortish uchun asos bo‘lib xizmat qilishi mumkin.

1.4.Ish beruvchining asosiy majburiyatlari.

1.4.1.Xodimlarning mehnatini tashkil etish.

1.4.2. Qonun xujjatlari va boshqa meyoriy xujjatlarda, mehnat shartnomasida ko‘zda tutilgan mehnat shart- sharoitlarini yaratish;

1.4.3. Xodimga u bajargan ish uchun muassasada belgilangan mehnatga haq to‘lash shartlariga muvofiq o‘z vaqtida va to‘liq hajmda hak to‘lash.

1.4.4.Mehnat va ishlab chiqarish intizomini, mehnatni muhofaza qilish shart-sharoitlarini ta’minlash.

1.4.5.Qonunchilikka jamoa va mehnat shartnomasiga muvofiq xodimlar tomonidan dam olish huquqini amalga oshirishni, ularga kafolat va badal to‘lovlari to‘lanishini ta’minlash.

1.4.6.Mehnat majburiyatlarni bajarilishi munosabati bilan unga yetkazilgan zarar uchun xodimga haq to‘lash.

1.4.7.Xodimlarning vakolatli organlari hisoblangan kasaba uyushma qo‘mitasi xuquqlariga rioya qilish, ularning faoliyatiga ko‘maklashish, mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha muzokaralar olib borish;

1.4.8. Mehnat Kodeksiga muvofiq jamoa shartnomalarini tuzish.

1.5. Xodimning majburiyatlari:

1.5.1.O‘zining xizmat vazifalarini vijdonan bajarish;

1.5.2.Mehnat intizomiga rioya qilish, ish beruvchining qonunga muvofiq keladigan farmoyishlari va ko‘rsatmalarini o‘z vaqtida hamda aniq bajarish;

1.5.3. Mehnatni muhofaza qilish, xavfsizlik texnikasi va ishlab chiqarish sanitariyasiga doir qoidalarga rioya qilish;

1.5.4.Muassasaning mol-mulkiga avaylab munosabatda bo‘lish;

1.5.5. Mehnat jamoasining a’zolari, o‘qituvchi, o‘quvchi va ish jarayonida aloqa qiladigan boshqa shaxslar ota-onalar bilan xushfe’l munosabatda bo‘lish.

II. Mehnat shartnomasini tuzish, o‘zgartish va bekor qilish tartibi.

2.1.Ishga qabul qilish, ish beruvchiga to‘g‘ridan-to‘g‘ri murojaat qilish yoki bandlik bo‘yicha tuman bo‘limining bepul vositalari orqali amalga oshiriladi.

2.2. Ishga kirish xukuqidan 16 yoshga to‘lgan shaxslar foydalanadilar.

Ushbu modda kasb-hunar kollejlari hamda akademik litseylarni tamomlaganlarga taaluqli.

2.3. Ishga qabul qilinayotganda ishga kiruvchi quyidagi xujjatlarni takdim etishi shart:

2.3.1. Pasport(yoki uning o‘rnini bosuvchi hujjat), 16 yoshga yetmagan shasxlar esa tug‘ilganlik to‘g‘risidagi guvohnoma va yashash joyidan ma’lumotnoma.

Chet el fuqarolari, pasportdan tashqari O‘zbekiston Respublikasida yashash guvohnomasini taqdim etishlari shart. Fuqaroligi bo‘lmagan shasxlar esa fuqaroligi yo‘q shaxsning guvohnomasi va O‘zbekiston Respublikasida yashash uchun guvohnomasini taqdim etadilar;

2.3.2. Ishga birinchi marta kirayotgan shaxslardan boshqalar mehnat daftarchasini taqdim etadilar.

O‘rindoshlik yo‘li bilan ishga kirayotgan shaxs mehnat daftarchasining o‘rnini asosiy ish joyidan ma’lumotnoma taqdim etishi kerak;

2.3.3. Harbiy bilet xarbiy xizmatchilar uchun yoki ularga berilgan vaqtinchalik guvohnoma (armiyaga chaqiruvchilar uchun);

2.3.4. Bajarish uchun qonunchilikka muvofiq faqat maxsus ma’lumotga yoki maxsus tayyorgarlikka ega bo‘lgan shaxslargina qo‘yilishi mumkin bo‘lgan ishga kirish paytida ma’lumot to‘g‘risida Davlat namunasidan xujjat;

2.3.5. 14 yoshdan 16 yoshgacha bo‘lgan shaxs ishga kirayotganida ota-onasidan birining (yoki uning o‘rnini bosuvchi shasxning) yozma roziligi.

Ish beruvchi ishga kirayotgan shaxsdan boshqa hujjatlarni talab qilishga xaqli emas.

2.4. Quyidagi xollarda ishga qabul qilinishga yo‘l qo‘yilmaydi:

2.4.1. Mazkur qoidalarning 2.3-bandida ko‘rsatilgan hujjatlarni taqdim qilmagan shaxslar;

2.4.2. 14 yoshga to‘lmagan shaxslar;

2.4.3. Tibbiy ko‘rikdan o‘tish qonunchilikda ko‘zda tutilgan hollarda tibbiy ko‘rikdan o‘tmagan, shuningdek, tibbiy hulosaga muvofiq mazkur ishni bajarishga sog‘ligining holati yo‘l qo‘ymaydigan xodimlar;

2.4.4. Sud xukmiga ko‘ra muayyan lavozimni egallash yoki uning bajarishi taqiqlangan ishda muayyan faoliyat bilan shug‘ullanish huquqidan mahrum qilingan shasxlar;

2.4.5. Agar ularning ishi bevosita bo‘ysinish yoki birining ikkinchisi nazorati ostida bo‘lish bilan bog‘liq bo‘lsa, o‘zaro yaqin qarindosh bo‘lgan shaxslar (ota-onalar, aka-ukalar, opa-singillar, o‘g‘illar, qizlar, er-xotinlar, shuningdek, er-xotinlarning ota-onalari, aka-ukalari, opa-singillari va farzandlari) (mazkur talab faqat Davlat muassasalri uchun ko‘llaniladi);

2.4.6. Qonunchilikka ko‘zda tutilgan boshqa hollarda.

2.5. Ishga kiruvchining ishga qabul kilish to‘g‘risidagi murojaati maxsus hisob daftarida ro‘yxatga olinishi, raqamlanishi, tikilishi va muassasaning muhri bilan tasdiqlanishi kerak, u kadrlar bo‘limida,devonxonada, rahbarning qabulxonasida, ish beruvchi tomonidan belgilangan boshqa joyda saqlanadi.

2.6. Mehnat shartnomasi tomonlarining kelishuvlar bo‘yicha muzokaralarida quyidagi holatlar belgilab olinadi:

- ish joyi;
- ishga kiruvchining mehnat majburiyatlari, u ishlaydigan ixtisoslik, malaka, lavozimi;
- mehnatga haq to‘lashning miqdori va shartlari;
- mehnat shartnomasini muayyan muddatga tuzish vaqtida uning amal qilish muddati (5 yilgacha o‘qituvchilar, texnik xodimlar-nomuayyan);
- ishni boshlash kuni;
- o‘rindoshlik bo‘yicha ishga qabul qilish paytida har kungi ishning davomiyligi;
- mehnat ta’tili.

2.7. Agar mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati ko‘rsatilmagan bo‘lsa, u nomuayyan

muddatga tuzilgan deb hisoblanadi.

2.8. Faqat quyidagi hollarda muddatli mehnat shartnomalari tuzilishi mumkin:

- taklif qilinayotgan ish muddatli xarakterda bo‘lmasa;
- ishni bajarish shartlari ayni muddatli mehnat shartnomasi tuzishni talab kilsa;
- xodim ana shunday shartnoma tuzishdan manfaatdor bo‘lsa.

2.9. Ishga qabul qilinayotgan xodim bilan mehnat shartnomasi bir xil kuchga ega bo‘lgan, kamida 2 nusxada yozma shaklda tuziladi va tomonlarning imzolari bilan tasdiqlanadi rahbar o‘z muxri bilan tasdiqlaydi.

Xodimning talabiga ko‘ra mehnat shartnomasi u bilgan tilda tuziladi va Davlat tilida tuzilgan shartnoma nusxasi bilan bir xil yuridik kuchga ega bo‘ladi.

2.10. Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi uni tomonlar imzolagan paytdan boshlab kuchga kiradi.

2.11. Mehnat shartnomasi tuzilganidan keyin ish beruvchi shartnomasini mazmuniga aniq muvofiqlikda ishga qabul qilish to‘g‘risida buyruq chiqaradi va xodimga imzo qo‘ydirilgan holda undan xabardor qiladi.

2.12. Ish beruvchi quyidagi hollarda ishga qabul qilishdan bosh tortishga haqli emas:

- ish beruvchining o‘zi tomonidan ishga qabul qilingan shaxslarni;
- nogironlarni, 18 yoshdan yosh bo‘lgan shaxslarni va Davlat hokimiyati organi tomonidan muassasaga belgilangan eng kam miqdordagi ish o‘rinlari hisobiga ishga mahalliy mehnat organlari yuborgan shaxslarni;
- homilador ayollarni va 3 yoshdagi bolalari bo‘lgan ayollarni.

2.13. Xodim ish beruvchidan ishga qabul qilish rad etilganligining sabablarini yozma ravishda asoslab berishni talab qilishga xaqlidir.

2.14. Ishga qabul qilish paytida mehnat shartnomasida dastlabki sinov to‘g‘risidagi shart tasdiqlanishi mumkin. Dastlabki sinov muddati 3 oydan oshmaydi. Agar tomonlar tarafidan belgilangan sinov muddati tugaguniga qadar tomonlarning birontasi mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi bayonot bermasa, shartnomasining amal qilishi davom etadi.

Quyidagilarga nisbatan sinov muddatli belgilashga yo‘l ko‘yilmaydi:

- homilador ayollar, 3 yoshgacha bolasi bor ayollarga;
- 12 yoshga to‘lmagan 4 nafar hamda 16 yoshga to‘lmagan nogiron farzandi bor ayollarga;
- mehnat organi tomonidan yuborilgan shaxslarga;
- 6 oygacha mehnat shartnomasi tuzilgan shaxslarga;
- boshqa ishga o‘tkazilayotgan xodimlarga.

2.15. Ishga birinchi marta tushgan va muassasada 5 kundan ortiq ishlagan shaxslarga ish beruvchi mehnat daftarchalarini yuritishi shart, o‘rindoshlar bundan mustasno.

Kadrlar bo‘limining xodimlari 7 kundan kechiktirmay xodimning mehnat daftarchasiga tegishli yozuvni kiritishlari va shaxsiy varaqa, T-2 shaklidagi o‘zgarishlarni mehnat daftarchasidagi yozuv bilan aniq muvofiqligini xodimga tanishtirishlari shart.

2.16. Quyidagi hollarda va tartibda ish beruvchining yoki xodimning talabiga ko‘ra mehnat shartlarini o‘zgartirishga yo‘l ko‘yiladi:

- ish beruvchi, agar mehnat shartlarini saqlanishi imkoni bo‘lmasa;
- xodimlar sonini o‘zgartirishga olib kelgan ishlar hajmini qisqartirilishidagi o‘zgarishlar belgilangan bo‘lsa;

Mehnat shartlarini keyingi o‘zgarishlari to‘g‘risida xodim kamida 2 oy oldin yozma ravishda, tilxat bergan holda ogohlantirilishi kerak. Bu muddatni qisqartirishga faqat xodimning roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi.

2.17. Xodim qonunchilikda ko‘zda tutilgan hollarda mehnat shartlarini o‘zgartirishni yozma ravishda talab qilishga xaqlidir.

2.18. Ish beruvchi xodimning faqat uning roziligi bilan boshqa doimiy yoki vaqtinchalik ishga o‘tkazishi mumkin.

2.19. Tomonlarning kelishuviga binoan ishga qabul qilish paytida ham undan keyin ham xodim tomonidan asosiy ish bo‘yicha vazifalardan tashqari kasblarni o‘rindoshlik asosida olib borish tartibida qo‘shimcha majburiyatlarni bajarilishi kelishib olinishi mumkin. Kasblarni o‘rindoshlik asosida olib borish va uni bekor qilish mehnat shartnomasida aks ettiriladi va buyruq bilan rasmiylashtiriladi.

2.20. Xodim mehnat shartnomasini istalgan vaqtda bekor qilishga xaqlidir.

2.19. O‘zining mehnat shartnomasini bekor qilish niyati hususidagi ariza bilan xodim 2 hafta oldin ish beruvchini yozma ravishda ogohlantirishga majburdir.

2.20. Xodimning bergan arizasi ro‘yxatga olinishi shart (99-modda).

2.21. Qonun bilan belgilangan ogohlantirish muddati xodim bilan muassasa rahbari o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra qisqartirilishi mumkin, bu esa xodimning arizasida mehnat shartnomasi bekor qilishning aniq sanasini ko‘rsatgan va mehnat shartnomasi bekor qilish huquqiga ega bo‘lgan shaxsning tegishli ruhsati ko‘rinishida aks ettirilishi kerak.

2.22. Ogohlantirish muddati mobaynida mehnat shartnomasining shartlarini tomonlar odatdagi tartibda bajarishda davom etadilar. Xodimning ogohlantirish muddati ichida arizani qaytarib olish huquqi saqlanadi.

2.23. Ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra kuyidagi hodimlar mehnat shartnomasini bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi:

- xomilador ayollar va 3 yoshgacha bolali ayollar;
- 12 yoshga to‘lmagan 4 nafar hamda 16 yoshga to‘lmagan nogiron farzandi bor ayollar.

2.24. O‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalarining, shuningdek davlat grantlari bo‘yicha ta’lim olgan oliy o‘quv yurtlarining tegishli ta’lim muassasasini tamomlagan kundan e’tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirgan bitiruvchilari bilan mehnat shartnomasi u tuzilgan kundan e’tiboran uch yillik muddat o‘tguniga qadar ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilinganida ish beruvchi bu haqda mahalliy mehnat organini xabardor qilishi shart.

2.25. Ish beruvchi xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish niyatida yozma ravishda quyidagi muddatlarda ogohlantirilishi shart (102-modda):

- texnologiyani o‘zgarishi ish hajmlarini qisqartilishi xodimlar soni o‘zgarishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor kilinayotganda kamida 2 oy oldin;
- xodimning malakasini yetarli emasligi yoki sog‘ligining yomonlashgani oqibatida bajarayotgan ishiga muvofiq kelmasligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinayotganda kamida 2 hafta oldin.

2.26. Xodimning aybli xarakatlari oqibatida mehnat shartnomasini bekor qilish holatida ish beruvchi kamida 3 kun oldin xodimni mehnat munosabatlarining bekor qilinishi to‘g‘risida xabardor qilishi shart.

2.27. Ish beruvchi xodimning aybli xatti-harakatlar qilgan taqdirda u bilan mehnat shartnomasini quyidagi asoslar bo‘yicha bekor qilishga haqlidir (100-modda):

- xodimning o‘zining mehnat majburiyatlarini muntazam ravishda «buzib” kelganligi uchun;
- xodimning o‘zining mehnat majburiyatlarini bir marta qo‘pol ravishda buzganligi uchun.

2.28. Bir marta buzganlik uchun mehnat shartnomasini bekor qilish mumkin bo‘lgan qo‘pol buzishlarga quyidagilar kiradi:

- ijro intizomini buzish (O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmonlari, Farmoyishlari O‘zbekiston Respublikasi Hukumatining Qarorlari, yuqori organ hokimlik va ish beruvchining qarorlarida qo‘yilgan vazifalarini amalga oshirishni ta’minlamaganlik);
- ishda uzrsiz sabablar bilan 3 soat mobaynida bo‘lmaslik;
- ishga alkogollik ichimliklar, giyohvandlik vositalarini iste’mol qilib kelish, buni guvohlarning ko‘rsatmalari va tibbiy hulosa tasdiqlangan bo‘lsa;

- o‘quvchi, o‘qituvchi va boshqa xodimlar ota-onalarning shaxsiga tegadigan haqoratlash va boshqa harakatlar;

- ish joyida muassasaning mol-mulkini o‘g‘irlashni sodir etish(uni guvohlar tasdiqlasa);

- o‘qituvchining vazifalarini bajarayotgan xodimning mazkur ishda ishlashni davom ettirish mumkin bo‘lmagan g‘ayriaxloqiy ish xarakatini sodir etishi;

- muassasa xodimlarining, shu jumladan, tartibbuzarning ham hayoti yoki sog‘ligiga xavf tug‘diradigan tarzda xafvsizlik texnikasini, ishlab chiqarish texnologiyasini qo‘pol ravishda buzish;

- xodim tomonidan mehnat majburiyatlari buzilib, O‘zbekiston Respublikasida belgilangan eng kam ish haqining 10 barobar hajmida moddiy zarar yetkazilishi;

- bevosita pul yoki tovar boyliklariga xizmat ko‘rsatadigan xodim tomonidan aybli xatti-harakatlar sodir etilishi, agar bu holat ish beruvchi tomonidan unga nisbatan ishonchning yo‘qolishiga asos bo‘lishi;

- muassasa hujjatlarini qalbaki rasmiylashtirish holatlarpi aniqlansa.

2.29. Mehnat shartnomasi quyidagi hollarda ham bekor qilinishi mumkin.

-xodim xarbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilganda;

-ilgari shu ishni bajargan xodim ishga qaytatiklanganda;

-xodim ilgari ishini davom ettirishga imkon bermaydigan jazoga hukm qilingan, sud hukmi qonuniy kuchga kirganda, shuningdek, sudning qaroriga ko‘ra xodim ixtisoslashtirilgan davolash profilaktika muasasasasiga yuborilganda;

-ishga qabul qilishning belgilangan koidalari buzilganda;

-xodim vafot etganda;

-agar ishni davom ettirish, ularning sog‘ligiga xavf solsa.

2.30. Mehnat shartnomasi bekor qilish to‘g‘risidagi buyruqda Mehnat Kodeksining tegishli bandi va moddasini havola qilgan holda asos ko‘rsatiladi.

III. Mehnat intizomini ta’minlash va javobgarlik.

3.1. Muassasada mehnat intizomi mehnat to‘g‘risidagi Qonunlar, Jamoa shartnomasi shartlari, ushbu Qoidalar, mehnat muhofaza qilish, xavfsizlik texnikasi, har bir xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi shartlariga rioya qilishni o‘z ichiga oladi.

3.2. Mehnat majburiyatlarini tegishli ravishda bajarish, mehnatda yuqori natijalarga erishish, muassasada uzoq muddat na’munali ishlash va ishdagi yutuqlari uchun xodimlarga nisbatan quyidagi rag‘batlantirishlar ko‘llaniladi:

-minnatdorchilik, tashakkurnoma;

-pul mukofotlari bilan taqdirlash;

-qimmatbaho sovg‘alar bilan mukofotlash;

-jamiyat va Davlat oldida alohida xizmatlari uchun O‘zbekiston Respublikasining «Ta’lim to‘g‘risidagi» Qonuni, «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi»ni amalga oshirish, ilg‘or pedagogik texnologiyalarni hayotga tadbik etishdagi yutuqlari uchun kasbiy «O‘zbekiston xalq ta’limi a’lochisi», «O‘zbekistonda xizmat ko‘rsatgan madaniyat xodimi»,»O‘zbekistonda xizmat ko‘rsatgan artist», «O‘zbekistonda xizmat ko‘rsatgan o‘qituvchi», «O‘zbekiston xalq o‘qituvchisi» kabi unvonlarga va qonunchilikda belgilangan tartibda davlat mukofotlariga takdim etilishi mumkin.

3.3. Mehnat intizomini buzganlik uchun ish beruvchi xodimga nisbatan quyidagi intizomiy jazo choralarini qo‘llashga xaqlidir (181-182 moddalar) Bular:

- xayfsan;

- o‘rtacha oylik ish haqining 30 % dan 50 % gacha hajmida jarima;

- mehnat shartnomasini bekor qilish

3.4. Jazo chorasi qo‘llanishiga qarab xodimga yo‘l qo‘yilgan qonunbuzarlik sabablari va holatini yozma ravishda tushuntirish imkoniyati beriladi. Tushuntirish xati berishdan bosh tortganga nisbatan

chora koʻrishga toʻsqinlik qilmaydi. Xodimning tushuntirish xati berishdan bosh tortishi dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi.

3.5. Ish beruvchi har bir harakat uchun intizomiy jazoning faqat bittasini qoʻllashga haqlidir.

3.6. Intizomiy jazoning amal qilish muddati -1 yil.

3.7. Intizomiy jazo ustidan xodim kasaba uyushma koʻmitasi va sudga shikoyat qilishi mumkin.

3.8. Ish beruvchiga xodim bevosita toʻgʻridan-toʻgʻri zarar yetkazgan holda intizomiy jazo koʻllashdan qatiy nazar, xodim, bundan tashqari qonunchilikda belgilangan tartibda moddiy javobgarlikka ham tortilishi mumkin.

3.9. Mehnat intizomini buzganligi uchun xodimga nisbatan, intizomiy javobgarlikdan tashqari, xujjatlar bilan ta'sir koʻrsatishning boshqa choralari ham qoʻllanishi mumkin (mukofotdan kisman yoki toʻliq mahrum qilish).

3.10. Muassasaning mansabdor shaxslari mehnat toʻgʻrisidagi qonunchiligini buzganligi uchun qonunga binoan koʻzda tutilgan hollarda javobgarlikka tortiladilar. Bunday javobgarliklar quyidagi hollarda yuzaga keladi:

- mehnat shartnomasining gʻayri qonuniy ekanligini bilib turib bekor qilish yoki tiklash toʻgʻrisidagi kasaba uyushma qoʻmitasi va sud qarorini bajarmaslik, shuningdek, xomiladorligi yoki bolaga karashi kerakligini vaj qilib ayollarni ishga qabul qilishdan bilib turib gʻayriqonuniy tarzda bosh tortish;
- ishga qabul qilishning belgilangan tartibni buzish;
- muqobil harbiy xizmatchilarni harbiy xizmatga majburiyatlari bilan bogʻliq hujjatlarisiz yoki hukuqi boʻlmagan xujjatlar bilan qabul qilish;
- qonuniy kuchga kirgan sud hukmi bilan muayyan lavozimlarni egallash ta'qiqlangan shaxslarni qabul qilish;
- yongʻinga qarshi qoidalar, xavfsizlik texnikasi, ishlab chiqarish sanitariyasi yoki xodimga zarar keltirishga sabab boʻlgan boshqa mehnat qoidalarni buzish.

IV. Ish vaqti va dam olish vaqti

4.1. Xodim ushbu qoidalarga, navbatchilik jadvallariga va mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq oʻzining mehnat majburiyatlarini bajarish uchun kerak boʻlgan vaqt ish vaqti hisoblanadi.

4.2. Muassasalarda har kungi ish vaqti 8 soatni tashkil etadigan besh kunlik ish haftasi - oʻqituvchilar uchun ish kuni dars jadvalidagi dars soatlari bilan belgilanadi.

Barcha xodimlar uchun ushbu Qoidalarning 4.8 bandida koʻrsatilgan har haftalik dam olish vaqti ikki dam olish kunini (shanba va yakshanba) tashkil etadi. Barcha xodimlar uchun umumiy dam olish kuni yakshanba hisoblanadi.

4.3. Muassasaning quyidagi xodimlari uchun ish vaqtining qiskartirilgan muddati belgilanadi:

- 16 yoshgacha boʻlgan shaxslarga - haftada 24 soat;
- 16 yoshdan 18 yoshgacha boʻlgan shaxslarga - haftada 36 soat;
- 1-2 guruh nogiroilariga - haftada 36 soat.

4.4. Har kungi ishning davomiyligi vaqti quyidagi hollarda 1 soatga kisqartiriladi:

- bayram(ishlamaydigan) kunlari arafasida;
- tungi vaqtda ishlarni bajarganda(soat 22.00 dan to 6.00 gacha boʻlgan vaqt tungi vaqt hisoblanadi).

4.4.1. Har kungi ishning boshlanishi va tugashi hamda dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus vaqti kuyidagicha belgilanadi:

Xodimlar	Ishning boshlanishi	Tushlik tanaffus	Ishning tugashi
Oʻqituvchi-konsertmeysterlar (dars jadvali asosida)	8.00	12.00 - 13.00	17.00
Ishchi-xizmatchi xodimlar	9.00	12.00-13.00	17.00

4.5. Ish sharoitlariga koʻra tushlik uchun tanaffus vaqtini belgilash mumkin boʻlmagan xodimlarga ovqatlanish uchun ish vaqtida kamida 30 minut beriladi. Bunday ishlar roʻyxati, ovqatlanishning boshlanish va tugash vaqti hamda joyini ish beruvchi kasaba uyushma koʻmitasi bilan kelishgan holda tasdiqlaydigan navbatchilik jadvaliga binoan belgilanadi.

4.6. Navbat bilan ishlaydigan boʻlinmalarda ish navbatining vaqti, ularning navbatlanish tartibi, tushki tanaffus vaqti yoki ovqatlanish vaqti, dam olish kunlarini berish muassasa rahbari kasaba uyushma qoʻmitasi bilan kelishgan holda tasdiklagan navbatchilik jadvaliga koʻra belgilanadi.

Navbatchilik jadvaliga binoan har bir xodimga belgilangan ish vaqtining davomiyligi tegishli davr uchun ish vaqtining bir me'yorli davomiyligidan oshib ketmasligi kerak.

Navbatchilik jadvali bilan manfaatdor xodimlar u kuchga kirishiga qadar yetti kundan kechiktirmay tilxat berib tanishishlari kerak.

4.7. Har kungi ish vaqti(navbat)dan ortiqcha belgilangan ish xodim uchun ish kunidan tashqari mehnat vaqti hisoblanadi.

Ish kunidan tashqari ishlashning vaqti 2 kunda har bir xodim uchun 4 soatdan(zararli va ogʻir mehnat sharoitlarida ishlashda-kuniga 2 soatdan va bir yilda 120 soatdan oshmasligi kerak). Ish vaqtidan tashqari ishlashga quyidagilarga ruxsat berilmaydi: ish navbatining vaqti 12 soatni tashkil etadigan xodimlar; 18 yoshgacha boʻlgan xodimlar;

4.8. Xodimlarning ayrim toifalarini dam olish va bayram(ishlamaydigan) kunlaridan ishga jalb etishga faqat favqulodda hollarda ish beruvchining yozma farmoyishi bilan jamoa shartnomasining 5.3. bandida koʻzda tutilgan asosda va tartibda yoʻl qoʻyiladi.

4.9. 18 yoshgacha boʻlgan shaxslarni tungi ishlarga jalb etish ta'qiqlanadi. Nogironlar, xomilador ayollar va 14 yoshgacha bolalari boʻlgan ayollar koʻrsatilgan ishlarga faqat ularning roziligi bilan jalb etilishi mumkin.

4.10. Ish vaqtidan tashqari, dam olish va bayram(ishlamaydigan) kunlaridagi mehnatga haq toʻlash va badal jamoa shartnomasining 5.3. bandiga muvofiq amalga oshiriladi.

4.11. Barcha xodimlarga, shu jumladan, oʻrindoshlarga ham ish joyi hamda oʻrtacha ish haqini saqlab qolgan holda har yilgi mehnat ta'tillari beriladi.

4.12. Har yilgi ta'tillar (asosiy va qoʻshimcha) vaqti, ularga haq toʻlash va hisoblash tartibi, shuningdek, ta'til olishga huquk beriladigan ish stajini hisoblash qonunchilikda koʻzda tutilgan tartibda amalga oshiriladi (jamoa shartnomasining bandi).

4.13. Xodimning arizasiga koʻra unga ish haqi saqlanmagan xolda ta'til berilishi mumkin, uning qancha davom etishi tomonlarning kelishuvi bilan belgilanadi.

Ish beruvchi koʻrsatilgan ta'tilni xodimning iltimosiga koʻra JSH ning 4.6. bandida koʻzda tutilgan xollarda va muddatda berishga majbur.

4.14. Har yilgi asosiy ta'til kuyidagicha beriladi:

- ishlagan birinchi yil uchun - olti oy ishlagandan keyin;

-ikkinchi va keyingi yillardagi ish uchun - ta'tillar jadvaliga muvofiq ish yilining istalgan vaqtida.

4.15. Ta'til xar yili u beriladigan ish yili tugashiga qadar boʻlishi kerak. Ta'til xodimning yozma arizasiga koʻra qismlarga boʻlinishi mumkin. Ta'til qismlardan biri kamida 15 ish kunini tashkil etishi kerak.

Faqat xodimning roziligi bilan ta'tildan chaqirib olish mumkin. Ta'tilning foydalanilmagan qismi joriy yilda beriladi yoki keyingi yilga koʻchiriladi.

4.16. Xodimning xohishiga qarab ish vaqtida eng kam muddatidan(15 kunidan) ortiqcha yillik ta'til uchun pul badali tulanadi.

Ijtimoiy ta'tillarning barcha turlaridan, albatta, foydalanishi kerak, ularni pul badali bilan almashtirishga yoʻl koʻyilmaydi.

4.17. Har yilgi ta’tillarni berishdagi rag‘batlar kalendar yili boshlanishiga qadar muassasa rahbari kasaba uyushma qo‘mitasi bilan kelishib tasdiqlaydigan jadvalga binoan belgilanadi. Ana shu tartibda jadval yarim yil tugaganidan keyin ishga yangi qabul qilingan xodimlarni hisobga olib to‘ldiriladi.

Xodim ta’tilni berish vaqti to‘g‘risida uning boshlanishidan ko‘pi bilan 15 kun oldin xabardor qilinishi kerak.

4.18. Ta’til uchun haq ta’til boshlanadigan kundan oldingi kunda to‘lanishi kerak.

Xodimning arizasiga ko‘ra ta’til boshqa muddatga ko‘chirilishi mumkin, agar bu haqda o‘z vaqtida xabardor qilingan yoki unga ta’til boshlanishiga qadar ta’til vaqti uchun haq to‘lanmagan bo‘lsa.

V. Mehnat shartnomasi tomonlar o‘rtasidagi ixtiloflarni hal etish.

5.1. Har bir xodim qonunchiliklarda, mazkur Qoidalarda, muassasaning boshka hujjatlarda va mehnat shartnomasida ko‘zda tutilgan mehnat huquqlarini himoya qilish, shu jumladan, sudda himoya qilish, shuningdek, kasaba uyushmalari va boshqa vakolatlari organlarida malakali yuridik yordam olish huquqiga egadir.

5.2. O‘zining huquqlarini buzilgan deb hisoblovchi xodim mustaqil ravishda yoki kasaba uyushmasi ko‘mitasi orqali ish beruvchiga og‘zaki yoki yozma shaklda murojaat qilishga haqlidir. Xodimning murojaati mazkur Qoidalarining 2.5-bandida ko‘zda tutilgan tartibda ro‘yxatga olinishi kerak.

5.3. YOzma javob xodimga uning murojaati mohiyatiga ko‘ra bevosita ko‘rib chiqilganidan keyin yuboriladi.

Mehnat sharoitlarini o‘zgartirish to‘g‘risidagi murojaati javob xodimga bunday o‘zgarishga bo‘lgan xuquq qonunda ko‘zda tutilganday uch kundan kechiktirmay jo‘natilishi kerak.

Xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida ko‘rsatilgan xoldagi ixtilof paytida yoki ish beruvchining javobidan qoniqmaganda xodim o‘zining tanlashiga ko‘ra mehnat intizomini hal etish uchun mehnat nizolari bo‘yicha komissiyaga(bundan keyin-MNK) yoki bevosita sudga, shuningdek, vakolatiga muassasa xodimlarini himoya qilish kiradigan kasaba uyushma komissiyasiga murojaat qilishga xaqlidir.

5.4. Xodim tomonidan berilgan ariza MNK da ro‘yxatga olinadi va ariza bergan xodim ishtirokida u berilgan kundan boshlab 30 kundan kechiktirmay ko‘rib chiqiladi. Xodimning arizasini ko‘rib chiqishda ishtirok etmasligiga faqat uning yozma arizasiga ko‘ra yo‘l ko‘yiladi. Komissiyaning majlisiga xodim uzrli sabablarsiz kelmagan takdirda mazkur arizani ko‘rib chiqmaslik to‘g‘risida qaror qabul kilinishi mumkin, bu esa xodimning qaytadan ariza topshirish hukuqidan mahrum qilmaydi.

5.5. Mehnat nizolari komissiyasi qarori ustidan manfaatdor xodim yoki ish beruvchi MNK ning ko‘chirma nusxasini olgandan keyin 10 kun ichida sudga murojaat qilishi mumkin.

5.6. Xodim sudga yoki mehnat nizolari bo‘yicha komissiyaga quyidagi muddatlarda murojaat qilishga haqlidir:

- ishga tiklash to‘g‘risidagi nizolar bo‘yicha xodimga u bilan mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi buyruqning ko‘chirma nusxasi topshirilgan kundan boshlab ko‘pi bilan bir oy ichida;
- boshqa nizolar bo‘yicha-xodim o‘z huquqining buzilgani to‘g‘risida bilgan yoki bilish kerak bo‘lgan kundan boshlab 3 oydan kechiktirmay;
- xodimning sog‘ligiga yetkazilgan zararni tiklash to‘g‘risidagi nizolar bo‘yicha sudga murojaat qilish muddati belgilanmaydi.
- mazkur bandda ko‘rsatilgan muddatlarni uzrli sabablar bilan o‘tkazib yuborilgan taqdirda ular sud yoki mehnat nizolari komissiyasi tomonidan tiklanishi mumkin.

MUNDARIJA

1	1-bob. Umumiy qoidalar	2
2	2-bob. Mehnat shartnomasi. Bandlik kafolatlari	4
3	3-bob. Ish vaqti va dam olish vaqti	6
4	4-bob. Mehnatga haq to‘lash. kafolatli to‘lovlar va kompensatsiya to‘lovlari	8
5	5-bob. Mehnat intizomi	11
6	6-bob. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi	12
7	7-bob. Mehnatni muhofaza qilish	13
8	8-bob. Ijtimoiy sug‘urta. Ijtimoiy imtiyoz va kafolatlar	15
9	9-bob. Madaniy-ma’rifiy, jismoniy tarbiya,sog‘lomlashtirish va sport ishlari	16
10	10-bob. Ayollar mehnatini tartibga solish. Ayollar va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslarga beriladigan qo‘shimcha imtiyoz va kafolatlar	17
11	11-bob. Yoshlar uchun qo‘shimchaimtiyoz va kafolatlar	18
12	12-bob. Mehnat nizolarini hal etish	20
13	13-bob. Ijtimoiy sheriklik, kasaba uyushmasifaoliyatining kafolatlariga rioya etilishi	21
14	14-bob. Jamoa shartnomasi bajarilishininazorat qilish	22
15	15-bob. Jamoa shartnomasi majburiyatlarining buzilishi yoki ularni bajarmaslik uchun javobgarlik	23
16	Jamoa shartnomasiga ilovalar ro‘yxati	23
17	1-ilova. Ish beruvchi vakasaba uyushma qo‘mitasi o‘rtasida tuzilgan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha bitm	24
18	2-ilova. To‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuziladigan xodimlarning ro‘yxati	25
19	3-ilova. Yakka mehnat nizolari komissiyalari faoliyatini tashkil etish to‘g‘risida nizom	26
20	4-ilova. Yangiyo‘l shahar 12-sonli bolalar musiqa va san’at maktabida ishlayotgan xodimlar uchun “Ichki mehnat tartib qoidalari”	32