

2018-2020

**“Урганч экскаватор” АЖ ва
“UzXCMG” МЧЖ қўшма корхонаси ҳамда
касаба уюшмаси қўмитаси ўртасидаги
ЖАМОА ШАРТНОМАСИ**



«UzXCMG» МЧЖ ҚҚ
2018-2020 йил

I. Умумий қоидалар

1.1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда «Шартнома») “Урганч экскаватор” АЖ ва UzXCMG МЧЖ қўшма корхонаси иш берувчилари билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи маҳаллий норматив ҳужжат ҳисобланади.

Мазкур Шартноманинг тарафлари деб қуйидагилар ҳисобланади:

- иш берувчи “Урганч экскаватор” АЖ бош директори ва UzXCMG МЧЖ қўшма корхонаси тимсоларида;

- ходимлар касаба уюшма қўмитаси раиси тимсолида.

1.2. Шартнома 2018 йил март ойидан кучга киради ва 2020 йилда янги жамоа шартномаси тасдиқлангунга қадар амал қилади.

1.3. Мазкур Шартнома Иш берувчиларга ва Жамиятнинг барча ходимларига, шу жумладан, жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

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

- ходимнинг оила аъзолари (ота-онаси, турмуш ўртоғи ва фарзандлари) га;
- ёшга доир пенсияга кетиши муносабати билан меҳнат муносабатлари иш берувчи томонидан бекор қилинган шахсларга;
- меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли зарар етказилиши оқибатида жабрланган собиқ ходимларга;
- меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ходим қарамоғида бўлган ва зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга;
- касаба уюшмаси аъзоларига (касаба уюшмаси бюджети ҳисобидан бериладиган қўшимча имтиёзлар қисмида).

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

1.5. Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар мазмунига қилинган ишораларнинг барчасида уларнинг мазкур Шартномани тузиш чоғидаги таҳрири назарда тутилган.

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

II. Ишлаб чиқариш ва иқтисодий фаолият

2.1. Жамият Низомига, Ўз. Рес. Ҳукуматининг қарор ва фармойишларига, “Ўзбекистон темир йуллари” АЖ буйруқларига (таъсисчи сифатида) риоя қилган ҳолда, таъсисчи корхоналари томонидан устав фондини ошириш, узини узи молиялаштириш ва хужалик ҳисоботи шартларида ҳар хил турдаги металлконструкциялар ишлаб чиқариш, метални механик қайта ишлаш, қурилиш ва кишлоқ хужалиги, мелиоратив техникаларни қайта таъмирлаш фаолиятини олиб боради.

2.2. Тузилган шартномаларга мувофиқ ва уларнинг ижросини таъминлаш мақсадида ички товар ва хизматлар бозоридан хом – ашёлар сотиб олиш орқали ишлаб чиқаришни моддий-техник томонидан таъминлашни ва жорий қурилишни амалга оширади.

2.3. Жамият касаба уюшмаси билан келишган ҳолда фойданинг бир қисmini ижтимоий

сохага йуналтиради.

2.4. Ўз. Рес. Президентининг 2008 йил 28 ноябрдаги «Иқтисодиётнинг реал сектори корхоналарини қўллаб-қувватлаш, уларнинг барқарор ишлашини таъминлаш ва экспорт салоҳиятини ошириш чора-тадбирлари дастури тўғрисида» ги Фармони қоидалари амалга оширилишига ҳар томонлама қўмаклашиш мажбуриятини олган ҳолда тарафлар:

- модернизация, техник ва технологик қайта жиҳозлаш жараёнларини фаоллаштиришга, сифатли экспортга йўналтирилган рақобатбардош маҳсулотлар ишлаб чиқаришни таъминлайдиган замонавий мосланувчан технологияларни татбиқ этишга;

- ички ва ташқи бозорларда маҳсулотлар рақобатбардошлигини янада оширишга, янги маҳсулотлар турларини, сотиш ҳажмларини кенгайтиришга ҳамда уларни сотишнинг истиқболли бозорларини ўзлаштиришга;

- иқтисод қилишнинг қаттиқ тартибини жорий этишга, жумладан, технологик жараёнларни рационализациялаш, ишлаб чиқаришда материаллар, электр ва энергия сарфини ҳамда бошқа сарф-харажатларни камайтириш ҳисобига ишлаб чиқариш харажатлари ва маҳсулот таннархини кескин камайтиришга;

- техник ва ишлаб чиқариш интизомига риоя қилишга, маҳсулот сифатини бошқаришнинг халқаро стандартларини татбиқ этишга;

- мосланувчан нарх-наво сиёсатини амалга оширишга қаратилган чора-тадбирлар кўриш хусусида келишиб оладилар.

2.5. Шу мақсадда Иш берувчилар:

а) Жамият мувафаққиятли фаолият юритишига, меҳнат маданияти ва интизоми кўтарилишига эришиш, ишловчиларнинг касб маҳоратини юксалтириш, тариф ставкалари ва ишбай баҳолар амалдагиларига нисбатан пасайишига йўл қўймаслик;

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

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

г) ишлаб чиқариш дастурининг бажарилиши, Жамиятнинг молиявий аҳволи ва олинган фойданинг ишлатилиши ҳақида меҳнат жамоасини мунтазам хабардор қилиб бориш;

д) Жамиятнинг ўзида, зарур ҳолларда эса умумтаълим, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими, олий ва қўшимча таълим муассасаларида ходимлар учун касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака ошириш ишларини олиб бориш;

е) жамоа шартномасини тузишга, унинг бажарилиши устидан назоратни йўлга қўйишга, шунингдек Ўз. Рес. нинг МК да, бошқа қонунларида, Жамиятнинг таъсис ҳужжатларида, жамоа келишувларида ҳамда мазкур жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа масалаларга оид маълумотларни Касаба уюшма қўмитасига тақдим этиб бориш;

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

з) ходимларни Жамиятни бошқаришда амалдаги қонунларга зид бўлмаган шакллардаги иштирокини таъминлаш учун шарт-шароитлар яратиш;

и) Касаба уюшма қўмитаси вакилларини Жамият бошқарувининг хайъат органларига киритилишига қўмаклашиш;

к) Жамиятни ва жамиятга қарашли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

л) рационализаторликни ривожлантириш;

м) Жамиятнинг иш самарадорлиги юксалишига, хомашё, материаллар, энергия ва бошқа ресурслар иқтисод қилинишига катта ҳисса қўшаётган ходимларни рағбатлантириб бориш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

2.6. Касаба уюшма қўмитаси:

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

б) Касаба уюшма кўмитаси вакиллари Жамият бошқарувининг хайъат органларига сайланиши имкониятларидан фойдаланиш;

в) касаба уюшмаларига хос услублар ёрдамида, шу жумладан, ходимлар ўртасида меҳнат мусобақаларини ривожлантириш, улар меҳнати унумдорлигини юксалтириш, Иш берувчи билан биргаликда ишлаб чиқариш илғорларини рағбатлантириш тизимларини ўрнатиш орқали Жамиятнинг барқарор фаолият кўрсатишига кўмаклашиш;

г) меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларини такомиллаштириш, Жамиятни бошқариш, жамоа шартномаси мажбуриятларини такомиллаштириш, ходимларнинг меҳнат шартномасидаги вазифаларни тўлиқ ва сифатли бажаришларига кўмаклашувчи ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг жорий ва истиқболли режа ҳамда дастурларини қабул қилиш каби масалалар юзасидан жамоа музокараларини олиб бориш бўйича таклифларни Иш берувчига киритиб бориш;

д) ходимларнинг рационализаторлик ва ихтирочилик ишларида иштирок этишларига кўмаклашиш;

е) мамлакатни модернизациялаш ва янгилаш, демократик ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамиятини қуриш борасидаги устувор дастурлар бажарилишини мониторинг қилиш ишларида иштирок этиш;

ж) тармоқ кўрик-танловларида иштирок этиш ташаббуслари билан чиқиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

2.7. Ходимлар:

а) ўз меҳнат вазифаларини ҳалол бажариш, Иш берувчининг фармойишлари ва буйруқларини ўз вақтида ва сифатли ижро этиш;

б) ишлаб чиқариш самарадорлигини юксалтиришга, маҳсулот сифати яхшиланишига, меҳнат унумдорлиги ўсишига, ресурслар иқтисод қилинишига кўмаклашиш, ишлаб чиқаришдаги ўз ҳамкасбларининг илғор тажрибасидан фойдаланиш;

в) йил давомидаги ва байрамлар арафасида ўтказиладиган мақсадли умумхалқ хайрия ҳашарларида иштирок этиш мажбуриятларини ўз зиммасига оладилар.

III. Меҳнат шартномаси. Бандлик қафолатлари

3.1. Ходим ва Иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар (шу жумладан тармоқ (тариф) келишувлари, ҳудудий (минтақавий) келишувлар ва мазкур Шартнома) қоидаларига биноан ёзма равишда тузилган меҳнат шартномаси билан тартибга солинади. Бунда меҳнат шартномаси тарафларининг биронтаси бошқа тарафнинг учинчи шахслар олдидаги мажбуриятлари бўйича жавоб бермайди.

3.2. Ишга қабул қилиш:

а) танлов ёки суҳбат асосида 3 ой синов муддати билан амалга оширилади;

б) ишлаб чиқариш зарурияти туфайли малакали ходимларга эҳтиёж тугилганда танлов ёки суҳбат асосида малакали ишчиларни меҳнат келишуви асосида ишга қабул қилиш, бунда ходим маошини келишган ҳолда енг кам иш хакининг 3 бараваридан 15 баравари микдори оралигида белгилаб амалга оширилади.

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

3.4. Меҳнат шартномасини Иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш фақатгина Касаба уюшма кўмитасининг олдиндан розилигини олиб амалга оширилади (Ўз. Рес. МК да назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно).

Меҳнат шартномаси:

- Жамият тугатилиши муносабати билан;

- Жамият раҳбари билан тузилган шартномани Ўз. Рес. МК 100-моддаси иккинчи қисмида

назарда тутилган асослардан бирига кўра;

- Жамият раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош ҳисобчи билан тузилган Меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинган тақдирда Касаба уюшма кўмитасининг розилигини олиш талаб этилмайди.

3.5. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш Жамиятда мавжуд бўлса, иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак.

Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати ходим ва Иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнатга ҳақ тўлаш бажарилаётган ишга мувофиқ тўланади.

Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар деб қуйидагилар ҳисобланади:

3.5.1. бетоб оила аъзосини парваришлаш зарурияти;

3.5.2. ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

3.5.3. молиявий қийинчиликлар;

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

3.6. Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан Иш берувчининг ташаббусига кўра ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади.

Ишлаб чиқариш, ташкилий-техник тусдаги ёки бошқа объектив сабабларга кўра иш вақтинча тўхтатилиши **бекор туриб қолиш деб** ҳисобланади.

Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун **ишлаб чиқариш зарурияти деб** қуйидаги ҳолатларда бажарилиши лозим бўлган тезкор ва кечиктириб бўлмайдиган ишлар ҳисобланиши мумкин:

3.6.1. бошқа ходимнинг ишда вақтинчалик ҳозир бўлмаган даврида (ўқув сессиясига, меҳнат таътилига ва ҳақ тўланмайдиган таътилга кетиши, вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлиги сабабли);

3.6.2. табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ҳодиса, табиий офат ва бошқа фавқулодда ҳодисаларнинг олдини олиш ёки уларнинг оқибатларини бартараф этиш зарурияти юзага келганда;

3.6.3. Ишлаб чиқариш технологиялари мукаммаллашиши сабабли ишчи урни эҳтиёжи камайиши муносабати билан, цехларда ишлаб чиқариш ҳажмини купайиши ва ишчи кучига талаб ошиши муносабати билан узаро цехлар уртасида ишчининг розилиги билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш.

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар муддати ишлаб чиқариш заруриятини келтириб чиқарган омилларни бартараф этиш вақти ёки бекор туриб қолинишининг бутун даври билан белгиланади. Барча ҳолларни жамлаб ҳисоблаганда Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси йил давомида 60 кундан ошмаслиги лозим (Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўз. Рес. томонидан ратификация қилинган 29-Конвенцияси).

Ходим Иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб, лекин аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади.

3.7. Иш берувчи ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида камида икки ой олдин тегишли касаба уюшма кумитасига ахборот тақдим этиш ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга ошириш мажбуриятини ўз зиммасига олади. Иш берувчи, шунингдек камида икки ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, бўлажак ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига ҳам маълум қилиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

Жамият ходимларининг рўйхатдаги сонидан камида 10 фоизининг бир вақтнинг ўзидан ишдан озод этилиши ходимларнинг **оммавий равишда ишдан озод этилиши деб** ҳисобланади.

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

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

б) ходимларнинг хоҳишига кўра уларга иш ҳақи сақланмаган ҳолда қисқа муддатли таътиллар бериш;

в) қисқартириш тўғрисидаги огоҳлантириш амал қилаётган даврда ходимнинг ўз хоҳиши билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишини томонлар келишувига биноан огоҳлантириш муддати мувофиқ келадиган пуллик компенсация тўлаш билан амалга ошириш;

г) ходимлар сони қисқартирилиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантириш олган ходимга огоҳлантириш муддати давомида ўзига қулай вақтда бошқа иш қидириш учун ҳафтада 2 кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқини бериш.

3.9. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 103-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган ходимлар тоифаларига берилади.

3.10. Агар ходимлар Ўз. Рес. МК нинг 103-моддаси биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмасалар, у ҳолда ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган қуйидаги ҳолатлар инобатга олинади:

а) ногиронлик;

б) пенсия ёшига яқинлашиб қолганлик (аёллар 53 ёш, эркеклар 58 ёш);

в) ишлаётган ёлғиз онанинг қарамоғида 14 ёшга тўлмаган болалар мавжудлиги;

г) оилада икки ёки ундан ортик ногирон фарзандлар мавжудлиги;

д) оилада ёлғиз боқувчилигини ҳисобга олиш.

3.11. Ноқулай меҳнат шароитлари туфайли лавозимлари ва касблари №2 ва 3 “Рўйхат”га (АВ да 03.01.2013 йилда 2409 рақами билан рўйхатга олинган) киритилган ходимларга иш жойларини аттестациядан ўтказиш материаллари асосида 6 кундан 12 кунгача ҳақ тўланадиган кўшимча таътил бериш.

3.12. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини касабга уюшмаси кўмитасининг олдиндан розилигини олмасдан иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг тугатилиши ва корхона раҳбари билан меҳнат муносабатларини тўхтатиш ҳолатлари бундан мустасно.

3.13. Ишдан озод этилган ходимларни бепул бошқа касбларга ўқитиш, малакасини ўзгартириш, аввалги иш жойи бўйича ўртача иш ҳақини бериб бориш.

3.14. Юридик шахсларнинг тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида бўшатиб олинган ходимларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя этиш, уларни қайта ўқитиш, малакасини ошириш ва ишга жойлаштиришга кўмаклашиш.

3.15. Касб-ҳунар коллежларининг битирувчиларини ишга жойлаштириш ва иш ўринларига бириктириб қўйилишини алоҳида назорат остига олиш.

Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан муддатли ҳарбий хизматдан қайтган шахслар ва ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли қатламларининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштиришга ҳар томонлама кўмаклашиш.

3.16. Ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасаларини тамомлаган кундан биринчи бор “ЎТЙ” АЖ корхоналари ва бўлималарига ишга жойлашаётганда синов муддати белгиланмайди.

“Ўзбекистон темир йўллари” АЖ тасарруфидаги ўқув муассасалари ўқувчи ва талабаларининг темирйўлчилар касб кийими нархининг 20% миқдорини жамият ҳисобидан тўлаб бериш.

3.17. Меҳнат бозорини таҳлил қилиш асосида меҳнат бозорида талаб юқори бўлган касблар бўйича мутахассислар тайёрлаш, касб-хунар коллежлари битирувчиларини ўз иш ўринларида қўнимлилиги учун иш берувчилар масъулиятини ошириш.

3.18. Ҳар бир меҳнат жамоасида “Устоз-шогирд” тизимини жорий этиш. Бунда, таълим муассасасини тамомлагандан кейин биринчи марта ишга қабул қилинган ходимга бир йилгача тажрибали ходимни устоз сифатида бириктириш.

3.19. Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан иш берувчининг ташаббусига кўра ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати бир йилда икки ойдан ортиқ бўлмаслиги керак. Ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб, лекин аввалги ўртacha иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади.

3.20. Бошқа жойга ишга кўчаётганда қуйидаги харажатлар қопланиши лозим.

- мулкни кўчириш ва ташиш бўйича;
- янги жойда ишга ўрнашиш бўйича;
- иш берувчи билан келишган ҳолда ходим сарф этган бошқа харажатлар.

3.21. Қонунда кўзда тутилган ҳоллардан ташқари, ходимни унинг розилигисиз ва ходим соғлиғига тўғри келмайдиган бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас.

3.22. Штатлар сони қисқартирилганда, нафақа олди ёшдаги ходимларни, нафақагача 5 йил ва ундан камроқ вақт қолганда, агар улар темир йўл транспортида камида 10 йил ишлаган бўлсалар, ишга жойлаштирилади.

3.22. Штатлар қисқартирилганда нафақага чиқишлари учун икки йил ва ундан камроқ вақт қолган ходимларни бўшатишга йўл қўймаслик.

3.23. Ходимлар сонини бажарилаётган ишлар ҳажмига мувофиқлаштириш, тармоқни ислоҳ этиш, технологик жараёнларни такомиллаштириш муносабати билан пайдо бўладиган нохуш оқибатларни юмшатиш мақсадида, ходимларга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқи бериш.

IV. Иш вақти ва дам олиш вақти

4.1. Жамиятда иш ҳафтасининг қуйидаги муддатлари қабул қилинади:

а) нормал меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун - 40 соатдан ортиқ бўлмаган муддат;

б) 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимлар учун - 36 соат;

в) I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар учун - 36 соат;

г) ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўз. Рес. Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган услубиёти асосида - 36 соатдан ортиқ бўлмаган муддат.

4.2. Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар ҳамда меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақти муддатининг чегараси Ўз. Рес. Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли Қарори билан белгиланади.

4.3. Ўз. Рес. МК нинг 229-моддасида назарда тутилган ҳолларда, шунингдек қуйидаги асослардан бири мавжуд бўлганда *ходимнинг илтимосига кўра унга тўлиқсиз иш вақти белгилаб қўйилиши шарт*:

- а) оила аъзоларидан бирининг бетоблиги;
- б) ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;
- в) профилактик даволаниш зарурияти;

г) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар туфайли ходимлар сони қисқаришининг олдини олиш.

4.4. Тўлиқсиз иш вақти шароитида ишлаш муддати ходим билан Иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади. Тўлиқсиз иш вақти режимидаги меҳнат учун ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

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

4.6. Иш берувчи томонидан йилнинг совуқ фаслларида очик жойларда ёки иситилмайдиган ёпиқ хоналарда меҳнат қилувчилар учун корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларига асосан махсус танаффуслардан фойдаланиш имконияти берилади. Бунинг учун иш бажариладиган жойда махсус иситиладиган хона ажратилади. Ушбу танаффуслар ҳақ тўланадиган иш вақтига киритилади.

4.7. Ишдан ташқари вақтларда ишга жалб этиш фақат ходимнинг розилиги билан амалга оширилади.

4.8. Ходимларни кечки ва тунги вақтларда, шунингдек дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этиш алоҳида ҳоллардагина ҳамда қонун ҳужжатларида белгиланган чекловларни ҳисобга олган ҳолда, Иш берувчининг Касаба уюшма қўмитаси билан келишиб қабул қилган ёзма фармойишига биноан амалга оширилиши мумкин.

4.9. Йиллик асосий таътил (қонун ҳужжатларига биноан асосий узайтирилган таътиллار ўрнатилган ходимлардан ташқари) барча ходимлар учун 15 иш кунидан иборат этиб белгиланади.

4.10. Қуйидаги ҳолларда қўшимча йиллик меҳнат таътиллари берилади:

а) меҳнат шароити ноқулай бўлган ишларда (Ўз. Рес. Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган Меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитлари бўйича иш ўринларини шаҳодатдан ўтказиш услубиёти асосида) 2 кундан 5 кунгача (**1-илова**);

г) раҳбар ва мутахассис, хизматчи ходимларга 2 кундан 5 кунгача (**2-илова**);

4.11. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимнинг иш ҳақи сақланиб қолинадиган таътил бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни ўз зиммасига олади:

а) яқин қариндоши вафот этганда – 3 кун;

б) ходим ёки унинг фарзандининг тўй маросимини ўтказишга – 3 кун.

Яқин қариндошлар деб ходимнинг ота-онаси, ака-укаси, опа-синглиси, фарзанди ва унинг турмуш ўртоғининг ота-онаси, ака-укаси, опа-синглиси ҳисобланадилар.

4.12. Йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига қўшимча равишда муддати бир ҳафтадан икки ҳафтагача бўлган иш ҳақи сақланмаган ҳолда берилган таътиллار ҳам киритилади.

4.13. Ходимга уз хохшига кура ва ёзма аризасига асосан меҳнат таътилини йил давомида икки қисмга булиб, яъни бир қисмининг энг киска муддати 12 иш кунидан кам булмаган ҳолда олиш ҳуқуқини беради.

4.14. Ўз. Рес. МК нинг 144-моддасида кўрсатиб ўтилган ходимлар тоифаларидан ташқари қуйидаги ходимларга меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади:

а) Ўз. Рес. Вазирлар Махкамасининг 1997 йил 20 мартдаги 153-сонли қарорига асосан ижтимоий аҳамиятга молик касаллик бўйича ҳисобда турган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парваришлаётган ходимларга;

в) ишлаётган пенсионерларга;

г) ходимнинг узрли оилавий ахволини ҳисобга олувчи бошқа ҳолатларда.

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

4.16. Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан Иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

4.17. Ўз. Рес. МК нинг 150-моддасида кўрсатиб ўтилган ходимлар (1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахсларга, I ва II гуруҳ ногиронларига, ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёллар) дан ташқари яна қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда 14 календарь кунга қадар таътил берилади:

а) бетоб оила аъзосини парваришлаётган шахсларга;

б) 30 ёшгача бўлган ёш оила аъзоларига;

в) ишлаётган пенсионерларга.

4.18. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра, йиллик асосий ва қўшимча таътиллари бериб, ундан кейин меҳнат муносабатларини бекор қилиш мумкин. Бу ҳолда таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

V. Меҳнатга ҳақ тўлаш. Кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари

5.1. Жамиятда меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай ва ишбай шакли қўлланилиб, бунда вақтбай - мукофотли ва ишбай - мукофотли меҳнатга ҳақ тўлаш тизимидан фойдаланилади.

5.2. Меҳнат ҳақи Ягона тариф сеткаси бўйича тўланади.

5.3. Ўз. Рес. Ҳукумати томонидан меҳнатга ҳақ тўлашнинг Ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисидаги қарорга узгартириш киритилса Жамиятнинг тариф сеткаси ҳам қайта кўриб чиқилиши лозим.

5.4. Жамият бўйича ўртача иш ҳақи Ўз. Рес. да ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 2 бараваридан кам бўлмаган миқдорга етказилади.

5.5. Иш ҳақини тўлаш муддатлари:

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

5.6. Ходимнинг розилиги билан иш ҳақининг бир қисми унинг пластик карточкасига ўтказиб берилади, бундай ўтказма миқдори тўланадиган сумманинг 50 фоизидан ошмайди. Ходимнинг уз аризасига кура 50 % дан куп утказилгани бундан мустасно.

5.7. Иш берувчи меҳнатга ҳақ тўлашга ва меҳнатни меъёрлаштиришга оид локал ҳужжатларни, шунингдек уларни жорий этиш тартибини Касаба уюшма кўмитаси билан келишиб олади.

5.8. Ходимларни мукофотлаш Жамиятнинг мукофотлаш тўғрисидаги Низомига асосан амалга оширилади.

5.9. Жамиятда оширилган миқдордаги меҳнат ҳақи, устамалар, қўшимча тўловлар ва компенсацияларнинг қуйидаги турлари ва миқдорлари ўрнатилади:

5.9.1. тунги вақтдаги иш учун – 1,0 баравар миқдорда, кечки сменадаги иш учун 0,5 баравар миқдорда ҳақ тўланади;

5.9.2. иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш ва байрам кунларидаги иш учун 2 баравар миқдорда ҳақ тўланади;

5.9.3. бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги,

бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги, ўзининг асосий иши билан бир қаторда ишда вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифаларини бажарганлик учун, шунингдек ўриндошлик асосида иш бажарилганида ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномасининг тарафлари ўртасидаги келишувга биноан амалда бажарилган иш юзасидан, лекин ходим лавозим маошининг 5 фоизидан кам бўлмаган миқдорда белгиланади.

5.9.4. Ўз. Рес. ичидаги хизмат сафарлари учун тўланиладиган компенсациялар «Ўз. Рес. бўйлаб хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқнома»га (Молия вазирлиги ҳамда Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 2003 йил 24 июлда 83 ва №7/12-сон қарор билан тасдиқланиб, Ўз. Рес. Адлия вазирлигида 2003 йил 29 августда 1268-рақам билан рўйхатга олинган) ҳамда Ўз. Рес. МК нинг 171-моддасига асосан куйидагиларни ўз ичига олади:

- а) йўл кира харажатлари тасдиқланган норматив ҳужжатлар асосида;
- б) доимий турар жойидан бошқа жойда яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;
- в) Ўз. Рес. да белгиланган энг кам иш ҳақининг 10 фоизи миқдорида суткалик харажатлар;
- г) ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар.

5.9.5. Ўз. Рес. дан ташқаридаги хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсациялар (Ўз. Рес. Молия вазирлиги томонидан 2000 йил 7 февралда 16-сон билан тасдиқланган ва Адлия вазирлигида 2000 йил 5 июнда 932-рақам билан рўйхатга олинган) «Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўз. Рес. дан ташқаридаги хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби»га биноан амалга оширилади;

5.9.6. ходимга тегишли транспорт воситасидан иш берувчининг розилиги билан фойдаланилгани учун компенсация Ўз. Рес. Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 2 апрелдаги 154-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларнинг шахсий автомобилларидан хизмат мақсадлари учун (хизмат сафаридан ташқари) фойдаланганлик учун компенсация тўлаш Тартиби» меъёрлари асосида куйидагича миқдорда тўланади:

№ т/р	Автотранспорт воситасининг от кучи	Ойлик туланадиган компенсация миқдори, энг кам иш ҳақига нисбатан
1	100 дан куп	4,5
2	70 дан 100 гача	3,5
3	70 гача	2

5.9.7. Иш берувчининг таклифига биноан ходим бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда унинг куйидаги қўшимча харажатлари тўланади:

- а) кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;
- б) янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;
- в) ходим томонидан иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар.

5.9.8. вахта услубидаги иш учун устамалар (Ўз. Рес. Адлия вазирлигида 1998 йил 28 ноябрда 551-рақам билан рўйхатдан ўтказилган «Узоқ масофада жойлашган ва ўта муҳим объектлардаги қурилиш-монтаж ишлари бажарилишининг вахтали услуби ҳақидаги Низом»га биноан);

5.9.9. ноқулай, оғир ва зарарли меҳнат шароитлари учун қўшимча тўловлар (иш жойларини шаҳодатлаш натижаларига кўра);

5.9.10. ишлар, ишлаб чиқаришлар ва тармоқларнинг технологик турларига биноан ишчилар тариф ставкаларига оширувчи тармоқ коэффициентлари (Ўз. Рес. Меҳнат вазирлигининг 1993 йил 8 январдаги 1-сонли қарори билан тасдиқланганидан кам бўлмаган миқдорларда);

5.9.11. Енгил ва юк автомобиллари, автобус хайдовчиларига рухсат этилган хар хил турдаги тоифага асосан куйидаги қўшимча устама ҳақлар туланади:

- а) 1 класс хайдовчиларга (В, С, D ва Е) – 25 % оклади ёки тариф ставкасидан;

б) 2 класс хайдовчиларга (В, С ва Д ёки Е) – 10 % оклади ёки тариф ставкасидан;

в) 3 класс хайдовчиларга (В ва С) – 5 % оклад ёки тариф ставкасидан;

5.9.12. Бригадага раҳбарлик қилгани учун қушимча ҳақ тулаш

-10 та одамгача -тариф ставкасидан 10%

-11 та ва ундан кўп одамга -тариф ставкасидан 15%

5.9.13. бажарилган иш ҳажимлари ва маолиявий имкониятларни ҳисобга олган ҳолда мукофатлаш тугрисидаги тасдиқланган тегишли Низомларга мувофиқ ходимларга ҳар ойлик ёки ҳар чораклик мукофатларни тулаб бериш

5.9.14. «УТЙ» АЖ таркибида штатли лавозимда ишлайдиган «Фахрий темирйўлчи» нишони билан тағдирланган ходимларга Ўзбекистон Республикасида урнатилган энг кам иш ҳақининг 100% миқдорида ҳар ойлик қушимча ҳақ тулаш. «Фахрий темирйўлчи» нишони билан тағдирланган ходимлардан давлат ва жамият бошқарувининг бошқа соҳа раҳбар лавозимларига таъйинланганда (сайланганда) Ўзбекистон Республикасида урнатилган энг кам ойлик иш ҳақининг 100% миқдорида ҳар ойлик қушимча ҳақ тулаш ходимнинг охириги ишлаб кетган корхона ҳисобидан амалга оширилади

5.9.15. «УТЙ» АЖ корхоналарининг алоҳида урناк курсатган ходимларини фахрий ёрликлар (Низом бўйича пул мукофатлари билан биргаликда), совгалар, «УТЙ» АЖ бошқаруви раисининг номидан бериладиган саотлар билан тағдирлаш

5.9.16. Ойлик маошларини бериш муддатларини бузган раҳбарларга касаба уюшма тамонидан талаби бўйича интизомий таъсир чоралари қўллаш.

5.9.17. Ёз пайтида болаларни оромгоҳларда соғломлаштириш йўлнамаларининг ҳужалик ҳисобидаги қиймати туловини амалга ошириш.

5.10. Ходимнинг айби билан қисман яроқсизланган маҳсулот учун яроқсизланиш даражасига қараб қайтариқ берилган ишбай ёки вақтбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади.

5.11. Ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашга, улар малакасини оширишга, шунингдек ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилишга (асосий ишидан озод этилиб ёки этилмасдан) жалб қилинган юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассислар меҳнатига ҳақ тулаш Ўз. Рес.да белгиланган энг кам иш ҳақининг:

- 1 ва 2 нафар амалиётчи учун 10 фоизгача миқдорида;

- 3 ва ундан ортиқ амалиётчилар учун 20 фоизгача миқдорида амалга оширилади.

5.12. Ишчининг уз ишига қушимча равишда унга бригадирлик ҳам юклатилганда тариф ставкасига қушимча қўйидаги фоизларда қушимча ҳақ туланади:

- 10 нафар ишчигача – 10 % гача оклади ёки тариф ставкасидан;

- 11 ёки ундан ортиқ ишчига – 15 % гача оклади ёки тариф ставкасидан.

5.13. Жамиятда амалиёт ўтувчи олий ўқув юртлири талабаларининг ва ўрта махсус касб-ҳунар таълими муассасалари ўқувчиларининг меҳнати учун ҳақ тўлаш Ўз. Рес. Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 11 февралдаги 40-сонли Қарори билан тасдиқланган “Касб-ҳунар коллежлари ўқувчиларининг корхона, ташкилот, муассасаларда ишлаб чиқариш амалиётини ўтиш тартиби тўғрисидаги низом”га мувофиқ амалга оширилади.

5.14. Иш берувчининг кўрсатмасига биноан иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, хизмат сафарига бўлиш, тиббий кўриқдан ўтиш, навбатчилик, дарслар ўтказиш ва бошқа турли тадбирларда қатнашиш) мақсадида ходим ўз асосий ишидан озод этилади.

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

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

5.15. Меҳнатни ташкил этишнинг прогрессив шакллари қўллаш, иш сифатини кўтариш, касб маҳоратини юксалтириш ишларидан жамоанинг ва алоҳида ходимларнинг моддий манфаатдорлигини кучайтириш мақсадида Иш берувчи Касаба уюшма қўмитаси билан келишган ҳолда бошқа турдаги устамаларни ўрнатиши мумкин (масалан, юқори касб маҳорати учун, қўп йиллик узлуксиз хизматлари учун, меҳнатдаги юқори ютуқлари учун, бажараётган ишининг мураккаблиги учун ёки алоҳида муҳим ишлар учун уларни бажариш вақтига). Устамалар ҳажми ҳар бир ходимнинг бажараётган иш сифатини ошириш учун қўшаётган ҳиссасига қараб белгиланади. Мазкур ходимлар ҳақидаги маълумотлар ошкоралиги таъминланади. Иш сифати сусайган ҳолда барча устамалар бекор қилинади ёки камайтиради.

5.16. Қишлоқ хўжалиги (пахта йигим-терими ёки бошқа кунлик, мавсумий) ишларига жалб этилган ходимларга ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади ёки ишбай усулида ишловчи ишчи-ходимларга корхона бош директори буйругига асосан Ўзбекистон Республикасида урнатилган энг кам иш ҳақига нисбатан ойлик маоши белгиланади.

5.17. Илмий даражаси (магистрлик, докторлик, профессор) ва илмий унвони бўлган ходимлар лавозим маошига ҳар ойда 15 % миқдорида устамалар тўланади.

5.18. Хорижий тилларда (МДХ халқ тилларидан ташқари) бемалол гаплаша оладиган ва ушбу билимини амалий иш жараёнида қўлайдиган ходимларга билими учун қўшимча ҳақ тўланади:

- 1 тилни билгани учун – 10 % оклади ёки тариф ставкасидан;
- 2 ва ундан ортиқ тилни билгани учун – 15 % оклади ёки тариф ставкасидан.

5.19. Жамиятда, биринчи марта сил (туберкулёз), жигар циррози, онкологик касалликлар билан касалланган ходимларга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 12 баравари миқдорида бир йўла (бир марталик) моддий ёрдам кўрсатиш.

5.20. Иш берувчи ва Касаба уюшма қўмитаси биргаликда амалга оширадилар:

- корхонада 10 йилдан кам булмаган узлуксиз иш стажи билан юбилей 50 ва 60 ёш саналарига етган корхонанинг штат жадвалидаги ходимларни Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 5 баравари миқдорида рағбатлантириш;
- корхонада нафақага чиқишдан олдин узлуксиз 10 йилдан кам булмаган муддат ишлаб нафақага чиққан нафақахурларга юбилей 60 ёш саналарида Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 5 баравари миқдорида моддий ёрдам курсатиш;

VI. Меҳнат интизими

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

6.2. Касаба уюшма қўмитаси ички меҳнат тартиби қоидаларига, меҳнат интизомига риоя этилишига, меҳнат вазифалари ўз вақтида ва сифатли бажарилишига қўмаклашиб боради.

6.3. Ходимлар ички меҳнат тартиби қоидаларига, ўрнатилган меҳнат режимига, меҳнат интизомига риоя қилишлари шарт.

6.4. Меҳнат интизими ҳалол меҳнат учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари билан нормал тарзда ишлашга зарур ташкилий ва иқтисодий шароитларни яратиб бериш, ноинсоф ходимларга нисбатан жазо чораларини қўлланиш орқали таъминланади.

6.5. Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларни қўлланиш тартиби, афзаллик ва имтиёзлар бериш жамоа шартномалари, ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа локал ҳужжатларда, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда белгилаб қўйилади.

Ходимлар меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

Иш ҳақи, мукофотлар (*ойлик, чораклик*), кўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турларига кирмайди.

Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди.

VII. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги

7.1. Иш берувчи ходим томонидан унга етказилган зарарни, зарар етказилган чоғдаги аниқ ҳолатларни ҳисобга олиб, айбдор ходимдан ундиришдан қисман ёки тўлиқ воз кечишга ҳақли. Бундай ҳолда етказилган зарар корхона фойдаси ҳисобидан қопланади.

7.2. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходимлар махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати **3-иловада** келтирилган. (Ўз. Рес. Адлия вазирлигида 1998 йил 17 декабрда 565 рақам билан рўйхатга олинган “Юридик шахслар томонидан касса операцияларини юритиш қоидалари”га биноан кассир (ғазначи) билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши шарт.)

VIII. Меҳнатни муҳофаза қилиш

Иш берувчининг мажбуриятлари:

8.1. Иш берувчи ҳар бир иш жойига мослаб иш шароити бўйича меъёрий талабларни ишлаб чиқиш мажбуриятини ўз зиммасига олади. Бу меъёрий талаблар ишлаб чиқариш муҳити, меҳнатни ташкил этиш ва унинг хавфсизлиги, биринчи навбатда меҳнат ҳамда дам олиш тартиби, ходимларга ижтимоий-маиший хизмат кўрсатишга оид меъёрий талабларни ўз ичига олиши керак.

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

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

8.3. Меҳнат хавфсизлиги стандартларига қатъий ва аниқ амал қилиш устидан назоратни олиб бориш корхонанинг меҳнат муҳофазаси хизмати зиммасига юклатилади.

8.4. Хавфсизлик техникаси хоналари учун оргтехника воситалари, меҳнат муҳофазаси бурчаклари ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқитиш учун зарур бўлган техник воситалар, ўқув ва кўргазмалар қуроллар, тарғибот-ташвиқот воситалари, плакатлар ва бошқа анжомларни сотиб олади.

8.5. Корхонани куз (қиш) мавсумида ишлашга тайёрлаш билан боғлиқ барча тадбирларни 25 август (1 октябр) гача бажаради.

8.6. Санитария-маиший биноларининг узлуксиз ишлашини ва уларнинг тегишли ҳолатда сақланишини таъминлайди (таъмирланиши, реконструкция қилиниши ёки янги қурилиши лозим бўлган бино ёки хоналар, бўлинмалар бўйича аниқ кўрсатиб берилади).

8.7. Ҳар беш йилда камида бир марта Ўз. Рес. Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган Меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитлари бўйича иш ўринларини шаҳодатдан ўтказиш услубиёти асосида иш

ўринларини меҳнат шароитлари бўйича шаҳодатдан ўтказди.

8.8. Ўз. Рес. МК нинг 217-моддасига кўра махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари билан бепул таъминланиш ҳуқуқини берадиган ишларда ишловчи ходимларни белгиланган рўйхатга мувофиқ, белгиланган муддатларда махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари билан таъминлайди (**4 - илова**).

8.8.1. Ходимнинг айбисиз муддатидан олдин ярқисиз ҳолга келган махсус кийим ва махсус пойабзал ўрнига янгиси ёки ямаб-тузатилгани билан алмаштириб беради ва эскисини урнатилган тартибда далолатнома тузилиб ҳисобдан чиқарилади.

8.8.2. Белгиланган ҳимоя воситаларисиз ходимлар ишга қўйилмаслиги, ҳимоя воситаларининг сақланиши ва ўз вақтида таъмирланишини таъминлайди.

8.8. Ўз. Рес. МК нинг 217-моддасига мувофиқ меҳнат шароити ноқулай, зарарли ва ифлосланишлар билан боғлиқ ишларда меҳнат қилувчиларга ҳар ойда 400 граммдан совун, гигиена воситалари билан бепул таъминлаш ҳамда уларни бепул олиш ҳуқуқини берадиган касб ва лавозимлар рўйхатини тузиш ва таъминлаш амалга оширилади.

8.8.1. Меҳнат шароити ноқулай бўлган ходимларни белгиланган нормалар бўйича газли шўр сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун) ва газлаштирилган сув билан бепул таъминлайди (маблағлар етарли бўлганда бошқа соғломлаштирувчи ичимликлар – чой, шарбат ва ҳоказоларни бериш кўзда тутилиши мумкин).

8.9. Корхона ҳудудини ҳамиша саранжом-саришта ҳолда сақлаш, юриш ва ўтиш жойларининг талаб этиладиган оралиқ ўлчамлари аниқ белгиланган бўлиши ва уларга қатъий амал қилиниши, корхонанинг ички транспортдан фойдаланишда уларнинг хавфсизлигини таъминлайди.

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

8.11. Ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитиш ҳамда билимларини текшириш тўғрисидаги намунавий Низом (Ўз. Рес. Адлия вазирлигида 1996 йил 14 августда 272-рақам билан рўйхатга олинган) талабларига биноан ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитади ҳамда билимларини текшириш ишларини ташкил этади.

8.12. Ўз. Рес. Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўйхатдан ўтказилган “Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида”ги низомга кўра сайланган Меҳнат муҳофазаси бўйича вакилларни сайлангандан сўнг бир ой ичида касаба уюшма кўмитаси иштирокида ўқишини ташкил қилади.

8.13. Меҳнат муҳофазаси бўйича вакилнинг ўз вазифаларини иш вақтида бажариши учун ўртача маошини сақлаб қолган ҳолда ҳафтада икки соатдан кам бўлмаган вақт ажратади.

8.14. Ходимларнинг меҳнат шароитларини яхшилаш борасида жонбозлик кўрсатган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантириб бориш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

Касаба уюшмаси кўмитасининг мажбуриятлари

8.15. Касаба уюшмаси кўмитасининг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссияси таркибини тасдиқлайди, касаба уюшмаси фаоллари ўқувини ўтказди (ўқитиш муддати ва дастури кўрсатилган ҳолда).

8.16. Меҳнат муҳофазаси вакиллари ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссия аъзолари ёрдамида ходимларнинг меҳнат муҳофазаси қоида ва меъёрлари талабларига қандай амал қилишаётганликлари устидан доимий назорат ўрнатади.

8.17. Махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларига бўлган талабномалар корхонанинг моддий-техника таъминоти хизматлари (бўлимлари)га ўтказилмасдан аввал касаба уюшма кўмитасининг мажлисларида кўриб чиқади.

8.18. Ходимларга бериладиган махсус кийим, махсус пойабзал ва шахсий ҳимоя воситаларининг бутунлиги, ишга яроқлилиги, улардан мажбурий фойдаланилишни назорат қилиб боради.

8.19. Меҳнат муҳофазаси вакиллари ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссиясининг таклифлари бўлимларда, цехларда ва участкаларда, мансабдор ва масъул шахслар томонидан қандай бажарилаётганлигини муттасил текшириб боради, уларнинг мумкин қадар кўпроқ амалга оширилишига эришади, фаоллар таклифларига бефарқ қараган мансабдор ва масъул шахсларни жавобгарликка тортиш масаласида иш берувчига, зарур ҳолларда ваколатли назорат идораларига таклифлар киритади.

8.19.1. Ўз. Рес. нинг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни 14-моддаси талабларига асосан, ходимлар сони 50 нафар ва ундан ошадиган корхоналарда махсус тайёргарликка эга шахслар орасидан меҳнатни муҳофаза қилиш хизматларини тузиш, 50 ва ундан зиёд транспорт воситаларига эга бўлган корхоналарда эса бундан ташқари йўл ҳаракати хавфсизлиги хизматларини тузиш юзасидан таклиф киритади. Ходимлар сони ва транспорт воситалари миқдори камроқ корхоналарда меҳнатни муҳофаза қилиш хизматининг вазифаларини бажаришни раҳбарлардан бирининг зиммасига юклатилишини назорат қилади.

8.20. Жамоа шартномасининг бўлимлари ва унинг меҳнат муҳофазаси бўйича битими лойиҳаларига таклифларни тўплайди ва уларни меҳнат жамоалари мажлисларида цех, бўлим, участка ва бошқа бўлинмалар бўйича муҳокама этилишини ташкил қилади.

8.21. Корхонанинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссияси томонидан меҳнат муҳофазаси кунлари, ишлаб чиқариш маданияти кунлари ва бошқа тадбирлар ўтказилаётган вақтда цех (бўлим)даги меҳнат муҳофазасининг ҳолати ва меҳнат шароитлари ўрганилаётганда жамоа шартномаси ва унинг меҳнат муҳофазаси бўйича битими бажарилишини текширади.

8.22. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар, касб касалликларини текширишда, тиббий-меҳнат эксперт комиссияси (ТМЭК) мажлисларида иштирок этади ёки иштирок этиш учун юқори касаба уюшмалари ташкилотларининг масъул ходимларини таклиф этади.

Иш берувчи ва касаба уюшма кўмитасининг ўзаро мажбуриятлари

8.23. Иш берувчи Касаба уюшмаси кўмитасининг янги технология ва асбоб-ускуналарнинг меҳнат муҳофазаси талабларига жавоб бериш-бермаслиги юзасидан ўтказиладиган ҳар қандай давлат экспертизаларида қатнашиш, меҳнат шароитининг ходим соғлиғига қандай таъсир қилишини аниқлаш мақсадида ўз мустақил экспертизасини ўтказиш ва бу ишга бошқа ихтисослашган ташкилотлар ёки тегишли мутахассисларни жалб қилиш ҳуқуқини олади.

8.24. Томонлар шунга келишадикки, иш берувчи меҳнат шароитига бўлган меъёрий талабларни, корхонадаги ижтимоий-маиший хизмат меъёрларида кўзда тутилган меҳнат ва дам олиш бўйича белгиланган тартибни қўпол равишда бузса, ходимни шахсий ҳимоя воситалари билан таъминламаса, бунинг оқибатида ходим ҳаёти ва соғлиғи учун бевосита хавф туғилса, ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига таҳдид қилувчи ҳолатларни бартараф этиш юзасидан тегишли чора тадбирлар киритилмагунча ходим тегишли ишни бажаришдан бош тортишга ҳақлидир.

Юқорида кўрсатилган сабаблар туфайли иш тўхтатилган вақт давомида ходимнинг иш жойи сақлаб қолинади ва унга ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланади.

Иш берувчи Касаба уюшмаси кўмитаси билан ҳамкорликда:

8.25. Корхонанинг ташкилий тузилмалари кесимида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссияларнинг миқдорий таркибини аниқлайди, уларнинг сайлови, ўқувини (ўқув муддатлари ва дастури кўрсатилади) ўз вақтида ўтказиши ва тегишли гувоҳномалар беради.

8.26. Меҳнат муҳофазаси бўйича энг яхши вакиллар ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссиясининг энг яхши аъзоларини тақдирлайди (маънавий ва моддий рағбатлантиришнинг аниқ турларини кўрсатган ҳолда уларнинг ишларига яқун ясайди). Голибларни Ўзбекистон касаба

уюшмалари Федерацияси Кенгаши раёсатининг 2011 йил 27 январдаги 1–9 сон қарори билан тасдиқланган “Меҳнат муҳофазаси бўйича жамоат назоратини энг яхши ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танлови тўғрисида” ги Низомда белгиланган тартибда юқори касаба уюшма ташкилотларига тавсия этиши мумкин.

8.27. “Меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини ташкил этиш тўғрисида” ги намунавий Низом (Ўз. Рес. Адлия вазирлигида 1996 йил 14 августда 273-рақам билан рўйхатга олинган) талабларидан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқилган Низомга биноан корхона ва унинг ташкилий тузилмаларида меҳнат муҳофазаси ҳолати устидан маъмурий-жамоатчилик назоратининг уч босқичли услубини жорий этади ва олиб борилишини таъминлайди.

8.28. Ҳар бир ишлаб чиқариш цехига, барча муҳандис техник ходимларга ва маъмурий бошқарув ходимларига бир нафардан меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакилларни сайлаб қўйилишини таъминлайди.

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

8.29. Ходимларга уларнинг меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарар учун корхона уларнинг олдида моддий жиҳатдан жавобгар эканлигини томонлар қайд этади.

Томонлар шунга келишадикки, корхона жабрланувчига кўрилган зарар учун товон тўлашдан ташқари, амалдаги қонунларга мувофиқ иш берувчи жабрланувчига ёки зарар тўловларини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга қуйидагиларни:

- Ўз. Рес. Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган ходимларга уларнинг меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидаларида тўланиши кўзда тутилган миқдорида тўлайди;

- кўрилган зарар миқдори йўқотилган касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражаси ва жабрланувчининг қўшимча ёрдам турларига муҳтожлигини ҳисобга олган (корхонанинг молиявий имкониятларидан келиб чиқиб) ҳолда белгиланади;

- меҳнат вазифасини бажараётиб ёки корхона манфаатларини кўзлаб қандайдир ишни амалга ошираётганда ҳалок бўлган, шу туфайли боқувчисини йўқотган ва бунинг учун товон пули олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларга иш берувчи ҳалок бўлганнынги ўртача 6 йиллик ойлик маоши даромади миқдорида бир марталик нафақа тўлайди, шунингдек дафн этиш харажатларини қоплашни ўз зиммасига олади;

- ходим ишлаб чиқаришга боғлиқ ҳолда жароҳатланганда ёки касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат лаёқатини йўқотганда (Ўз. Рес. Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 28 февралдаги 71-сонли қарори билан тасдиқланган “Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар тўлаш чегарасини такомиллаштириш тўғрисида”ги қарорига Ўз. Рес. Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 31 майдаги 188-сонли қарори билан ўзгартиришлар киритилган) ўртача ойлик иш ҳақининг 100 % миқдорида ҳақ тўлайди;

- тиббий-меҳнат эксперт комиссияси (ТМЭК) ёки Тиббий маслаҳат ҳайъати (ТМХ) ҳулосасига мувофиқ жабрланувчи илгариги ишини бажаришга қодир бўлмаса иш берувчи жабрланувчининг розилиги билан уни бошқа енгилроқ иш билан таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади;

8.30. Уз. Рес. МК нинг 9 ва 223-моддаларига кўра меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоат текшируви ва назоратини касаба уюшмалари ва унинг таркибидаги меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мутахассислари (хизмати) амалга оширади.

IX. Ижтимоий суғурта. Ижтимоий имтиёз ва кафолатлар

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

9.2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 28 декабрдаги "Кексалар ва ногиронларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида " ги ПК-2705-сонли Қарорини амалга оширишга ҳар томонлама қўмаклашиш

9.5. Тарафлар Ўз. Рес. МК нинг қуйидаги моддаларида назарда тутилган кафолатларга риоя этиш ва имтиёзлар бериш мажбуриятини ўз зиммасига оладилар:

а) 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахслар учун (103, 144, 150-моддалар);

б) атом объектларидаги фалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахслар учун (103-модда);

в) I ва II гуруҳ ногиронлари учун 135 (асосий меҳнат таътил куни 30 календар куни), 143 (олти ойга етмасдан меҳнат таътилига чиқиши), 144 (хоҳшига кура кулай вақтда таътилга чиқиш), 150 (хоҳишига асосан маошсиз таътил бериш мажбурияти), 220 (алоҳида аҳамиятга эга) - моддалар.

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

9.7.1. иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларига, байналминалчи жангчиларга ва уларга тенглаштирилган шахсларга, қарамоғида 16 ёшга тўлмаган уч ва ундан ортиқ фарзанди бор ходимларга, Чернобил АЭСдаги ҳалокат оқибатларини бартараф этишда иштирок этган ходимларга, Чернобил АЭСдаги ҳалокат натижасида радиоактив ифлосланган зонадан эвакуация қилинган ва кўчириб келинган ходимларга (агар уларда қон яратиш органлари (ўткир лейкозлар), қалқонсимон без (аденомалар, рак) касалликлари ҳамда рақни келтириб чиқарувчи ўсимталар мавжуд бўлса), ядровий полигонлар ва бошқа радиация-ядровий объектларда ҳарбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги ногирон ходимларга, шунингдек меҳнатда майиб бўлиши (иш жойида маст ҳолда жабрланган ишчилардан ташқари) ёки касб касаллиги натижасида вақтинча меҳнатга лаёқатсиз ходимларга – иш ҳақининг 100 % миқдориди;

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

9.3.3. бошқа ҳолларда, ходимнинг умумий иш стажига қараб - иш ҳақининг 60 фоизидан 80 фоизигача, Ўзбекистон Республикасининг меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларини инобатга олган ҳолда.

9.4. Иш берувчи «Фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия таъминоти тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 10-моддасига биноан ходимларнинг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисоб варақларига ходимнинг ойлик иш ҳақининг 2 фоизи миқдорини ўтказиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

9.5. Иш берувчи ишлаётган пенсионерларга ўтган ой учун пенсияни ойнинг иккинчи ярми учун тўланадиган иш ҳақи билан бир вақтда тўлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади (Ўз. Рес. Адлия вазирлигида 2011 йил 30 апрелда 2222-рақам билан рўйхатга олинган «Ишловчи пенсионерларга пенсия тўлаш тартиби тўғрисидаги Низом» га биноан).

9.6. Иш берувчи, ходим ёки унинг тўғридан тўғри қариндошларидан бири (ота, она, эр, хотин, фарзандлари) вафот этганда Ўз. Рес. да ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 20 баравари миқдориди моддий ёрдам кўрсатади.

Ушбу моддий ёрдамни олиш ҳуқуқига бир оиладан икки киши эга бўлса, улардан фақат бир нафарига берилади.

9.8. Ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра вафот

этганда унинг оиласига Ўз. Рес. да ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 5 бараваригача миқдорда моддий ёрдам кўрсатади.

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

9.9.1. ходимларнинг 12 ёшдан кичкина фарзандларига ҳар йили янги йил совғаларини Корхона ҳисобидан топширилишини ташкил этиш;

9.9.2. ходимлар фарзандларининг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олишларини таъминлаш;

9.9.3. ходимларга аризасига асосан болалар соғломлаштириш оромгоҳлари, 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимларга эса дам олиш уйлари, санаторийлар, профилакторий йўлланмалари нархини конунда белгиланган тартибда Корхона ҳисобидан тўлаб бериш.

9.10. Иш берувчи корхонанинг иш хақи фонди миқдоридан келиб чикиб йилда бир маротаба корхона ҳисобидан ходимни аризасига асосан соғлигини тиклаб олиш учун узлуксиз иш стажидан келиб чикиб, моддий ёрдам курсатади:

- 5 йилгача – 12 % мутахассислик ёки лавозим окладидан (тариф ставкасидан);
- 5 йилдан 10 йилгача – 25 % мутахассислик ёки лавозим окладидан;
- 10 йилдан 20 йилгача – 35 % мутахассислик ёки лавозим окладидан;
- 20 йилдан куп – 50 % мутахассислик ёки лавозим окладидан;

Иш берувчи томонидан ходимга меҳнатга ҳақ тулаш группаси тайинланган ҳолда моддий ёрдам миқдори унинг мутахассислиги буйича узлуксиз иш стажидан келиб чикиб ҳисобланади.

Раҳбар томонидан ходимга шахсий меҳнатга ҳақ тўлаш гуруҳи белгиланганда моддий ёрдам миқдори унинг темир йўл транспорти ёки мутахассислиги бўйича амалда ишлаган узлуксиз иш стажига қараб белгиланади.

9.10. Пенсия-темирйўлчиларга улар томонидан яшаш давлати ўзгартирилганда уларни ҳисобга қўйиш ва уларга темир йўл транспортидаги жами иш стажини ҳисобга олган ҳолда тармоқ ижтимоий-аҳамиятли имтиёزلарни тақдим этиш.

9.11. Тарафлар идоравий турар жойларни сақлаб туришга, уларда яшаш учун ижтимоий-маиший шароитларни яхшилашга зарур ашёлар ажратиш мажбуриятини оладилар.

9.12. Иш берувчи корхонанинг иш хақи фонди миқдоридан келиб чикиб йилда бир маротаба корхона ҳисобидан ходимни аризасига асосан соғлигини тиклаб олиш учун узлуксиз иш стажидан келиб чикиб, моддий ёрдам курсатади:

- 5 йилгача – 12 % мутахассислик ёки лавозим окладидан (тариф ставкасидан);
- 5 йилдан 10 йилгача – 25 % мутахассислик ёки лавозим окладидан;
- 10 йилдан 20 йилгача – 35 % мутахассислик ёки лавозим окладидан;
- 20 йилдан куп – 50 % мутахассислик ёки лавозим окладидан;

Иш берувчи томонидан ходимга меҳнатга ҳақ тулаш группаси тайинланган ҳолда моддий ёрдам миқдори унинг мутахассислиги буйича узлуксиз иш стажидан келиб чикиб ҳисобланади.

9.13. Касаба уюшмаси қўмитаси:

- қишлоқ хўжалиги ишлари бажарилаётганда меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги конун ҳужжатлари талабларига риоя этилиши, ижтимоий-маиший шароитлар яратилиши, иссиқ овқат ташкил этилиши устидан жамоатчилик назорати ва мониторингини амалга ошириш;

- қишлоқ хўжалиги ишларига жалб этилган ходимларни моддий ва маънавий рағбатлантириб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

9.14. Мазкур Шартнома мақсадларида:

а) 3 нафар балоғатга етмаган фарзандни тарбиялаётган оилалар – **кўп болали оилалар** деб ҳисобланади;

б) ҳар бир оила аъзосига тўғри келадиган бир ойлик ўртача даромад Ўз. Рес.да ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 3 бараваридан ошмаган оилалар – **кам таъминланган оилалар** деб ҳисобланади.

9.15. Иш берувчи томонидан ходимнинг аризасига асосан, сабабларини урганган холда унинг уз ойлик маоши ҳисобидан шахсий манфаатлари учун (кредит фоизларини тулаш, мебел ва бошқа уй жиҳозларини сотиб олиш, турмуш уртоғи ва фарзандларини уқиши учун пул тулаш ва бошқа харажатлар) корхона ҳисоб рақамидан пул утказиш амалга оширилади.

9.16. Иш берувчининг ва қасаба уюшмасининг тағдимоти билан:

50 ёш, 55 (фақат аёллар), 60 ёшлик юбилей санасига етган ва юбилей ёшигача 10 йилдан кам булмаган узликсиз иш стажига эга булган барча штат ходимларини Ўзбекистон Республикасида урнатилган энг кам иш ҳаққининг беш баравари миқдорида пул мукофоти билан мукофатлаш;

9.17. 10 йилдан кам булмаган узликсиз иш стажига эга булган, “УТЙ” АЖ булималаридан пенсияга кетган ва 60 йиллик юбилей санасига етган барча пенсионерларга Ўзбекистон Республикасида урнатилган энг кам иш ҳаққининг беш баравари миқдорида моддий ёрдам курсатиш;

“ФАХРИЙ ТЕМИРҲУЛЧИ” кукрак нишони билан тағдирланган ходимларга бериладиган бир марталик мукофот ёки моддий ёрдам миқдори 50 % га оширилади.

9.18. Жамиятнинг табиий офатдан (ёнғин, сув босиш ва бошқа фавқулодда ҳодисалардан) зарар кўрган ходимларига ва ёлғиз пенсионерларга меҳнат жамоаси аъзолари, қасаба қўмитаси, маҳалла томонидан тасдиқланган баҳолаш далолатномасига мувофиқ, лекин Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳаққининг 100 бараваридан кўп бўлмаган миқдорда бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш.

9.19. “ЎТЙ” АЖ даволаш-профилактика муассасалари хизматидан фойдаланувчи корхоналар рўйхати, уларда даволаниш ва овқат билан таъминлаш тартиби қонунчиликда ўрнатилган тартибда тасдиқланган Низомга мувофиқ амалга оширилади.

9.20 Ёлғиз пенсионерларга, ишлаб чиқаришда майиб булган барча гуруҳ ногиронларига ишлаб чиқаришда хизмат вазифаларини бажаришда вафот этганларнинг оила аъзолрига, агар яшаш жойи печка билан иситилса, маиший ёқилғи (кўмир) сотишлари учун Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳаққининг уч баравари миқдорида бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш.

9.21. 10 йил ва ундан кўп муддатда темир йўл транспортида ишлаган, “ЎТҲ” АЖ корхоналари, ташкилотлари ва муассасаларидан пенсияга кетган пенсиянерлар вафот этганда, дафн маросимини амалга ошираётган шахсга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам пенсиянинг беш бараваридан кам бўлмаган миқдорда бир марталик моддий ёрдам, ёлғиз пенсионерларга эса – улар пенсияга кетган корхоналар, ташкилотлар ва муассасалар ҳисобидан барча харажатларини қоплаш.

9.22. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизликда корхона маблағи ҳисобидан қуйидаги тўловни амалга оширинг:

- Иккинчи жаҳон уруши қатнашчилари бўлган ходимларга, байналминалал жангчиларга ва уларга тенглаштирилган шахсларга, қарамоғида 16 ёшга (ўқувчи бўлса 18 ёшга) тўлмаган уч ва ундан ортиқ болалари бўлган ходимларга, Чернобиль АЭС оқибатларини бартараф этишда иштирок этган ходимларга, Чернобиль АЭС даги авария натижасида радиоактив зарарланган зоналардан эвакуация қилинган ва кўчирилган ходимларга, қон ишлаб чиқариш органлари (ўткир лейкоз), қалқонсимон безлар (аденомалар, рак) ва хавфли ўсимталар билан оғриганлар, атом полигонларида ва радиацион-атом объектларида ҳарбий хизматни ўтаганларга, ҳамда ишдаги шикастланиш (маст холда жароҳатланган ходимлардан ташқари) ва касб касаллигида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизликда – тўлиқ ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда;

– ижтимоий аҳамиятга эга бўлган касаллик билан ҳисобда турган ходимларга, умумий иш стажининг давомийлигига боғлиқ равишда – ойлик иш ҳаққининг 60 дан 100 фоизигача бўлган миқдорда;

– қолган ҳолларда умумий иш стажига боғлиқ равишда – ойлик иш ҳақининг 60 дан 80 фоизигача бўлган миқдорда.

19.23. Темир йўл транспортида пенсияга чиқишдан олдин 10 йил ва ундан ортиқ узлуксиз ишлаб, корхонадан пенсияга чиққан пенсионерларга меҳнат алоқалари бўлмаган ҳолда, Ўзбекистон Республикасида белгиланган ёш бўйича пенсиянинг энг кам миқдоридан йилда бир марта моддий ёрдам кўрсатилади.

19.24. Темир йўл транспорти соҳасида камида 25 йил ишлаган ходимлар ва пенсионерлар, иш стажидан қатъий назар 1 ва 2-гурӯх ногиронлари, шунингдек, “Фахрий темирйўлчи” нишонига сазовор бўлганларга “Ўзбекистон темир йўллари” АЖ нинг даволаш муассасаларида зангламайдиган металлдан ёки пластмассадан ечиладиган ва ечилмайдиган тиш протезларини мазкур шахслар ишлаётган ёки пенсияга чиқишдан олдин ишлаган корхоналари ҳисобидан текинга қўйиб берилиши таъминланади, лекин Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам ойлик иш ҳақининг беш баробари миқдоридан ошмаган ҳолда.

19.23. Корхонадан пенсияга чиққан, темир йўл транспортида қуйидагича иш стажига эга бўлган пенсионерларга:

аёлларга -20 йилдан кам бўлмаса;

эркакларга – 25 йилдан кам бўлмаса;

шунингдек, 1 ва 2-гурӯх ногиронларига йилда бир марта Ўзбекистон Республикаси ҳудудида юриш учун “№ 6 шаклидаги” бир марталик чипта бериш.

19.24. “Фахрий темирйўлчи” кўкрак нишони билан тақдирланган, “ЎТЙ” АЖ нинг таркибий бўлимларидан, шунингдек, собиқ Ўрта Осиё темир йўл таркибий бўлимларидан пенсияга чиққан ишламайдиган нафақахўрларнинг нафақаларига ҳар ойда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 100 % миқдоридан ҳар ойда қўшимча тўлаш.

19.25. Жамиятда ишлаб пенсияга чиққан уруш ногиронларига, “Фахрий темирйўлчи” кўкрак нишони билан тақдирланган ходимларига, шунингдек пенсионерларга пенсияга чиққунга қадар “ЎТЙ” АЖда қуйидаги узлуксиз иш стажига эга бўлганларида:

аёлларга – 20 йилдан кам бўлмаса;

эркакларга – 25 йилдан кам бўлмаса;

уч йилда бир марта “Назарбек”, “Чимён”, “Омонхона” “Сихатгоҳ” санаторий-профилакторийсига ёки “Ходжикент” санаториясига нафақага кетгунча ишлаган корхоналар ҳисобидан имтиёзли, яъни бепул йўлланмалар бериш;

Х. Маданий-маърифий, жисмоний тарбия-соғломлаштириш ва спорт ишлари

10.1. Иш берувчи

10.1.1. Касаба уюшма қўмитасига ўз балансида турган бинолар, хоналар, иншоотлар ва бошқа объектларни, шунингдек дам олишни ташкил этиш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзолари билан маданий-маърифий, жисмоний тарбия-соғломлаштириш ишларини олиб бориш учун зарур бўлган дам олиш масканларини, болалар-ўсмирлар лагерлари ва бошқа соғломлаштириш лагерларини бепул фойдаланиш учун бериш;

10.1.2. ҳар ойда Меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасининг 1 фоизи (50 % бошлангич ташкилотда колдирилади, 50 % Кунгирот МТУ ҳудудий касаба уюшма кумитаси ҳисоб рақамига утказилади) миқдоридаги маблағини маданий-маърифий, жисмоний тарбия-соғломлаштириш ишлари учун Касаба уюшма қўмитаси ҳисоб рақамига ўтказиш мажбуриятини олади.

10.2. Маданий-маърифий ишларни яхшилаш учун тарафлар қуйидагиларни ўз зиммасига оладилар:

10.2.1. «Маънавият ва маърифат» хонасини ташкил этиб, уни Ўзбекистон касабаяушмалари Федерацияси Кенгаши ва Республика Маънавият тарғибот маркази тавсиялари асосида жиҳозлаб, Ўз. Рес. биринчи Президенти И.А.Каримов асарлари, Мустақиллик йилларида чоп этилган замонавий адабиётлар ҳамда плакатлар, стенд ва техник воситалар билан таъминлаш;

10.2.2. Давлат дастурларини бажариш борасида меҳнаткашлар ва ёшлар ўртасида таниқли фан, адабиёт ва санъат арбоблари, адабиётшунослар, ишлаб чиқариш илғорларини жалб этган ҳолда, ҳар хил мавзудаги мазмунли ва қизиқарли учрашувлар ташкил этиш;

10.2.3. тасарруфдаги кутубхона ва ахборот-ресурс марказлари, маданият уйлари ва саройлари фаолиятини Жамият ҳисобидан янада ривожлантириш, уларни сақлаб туриш, моддий-техника базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш ишларини ўтказиш, жиҳозларини янгилаш, кутубхона ва ахборот-ресурс марказларини янги адабиётлар билан тўлдириш, жамоат ташкилотлари ва жамғармаларни жалб этган ҳолда, миллий ғоя ва маънавий-маърифий дунёқарашни ўстириш борасида тадбирлар ўтказиш;

10.2.4. ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида бадий ҳаваскорликнинг янада ривожланишига ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш, уларнинг бўш вақтларини сермазмун ўтказиб, республиканинг тарихий ёдгорликлар мавжуд бўлган қадимий шаҳарларига саёхатларини уюштириш;

10.2.5. умумхалқ ва бошқа байрамларни нишонлаш кунларида касб маҳорати ва бадий ҳаваскорлик бўйича мусобақа, танлов ва тадбирлар уюштириш;

10.2.6. бугунги кунда амалга оширилаётган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг қўламдаги ислохотлар моҳияти, қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва давлат дастурларининг аҳамиятини меҳнаткашларга атрофлича тушунтириш мақсадида ҳар ойда 2 марта «Маънавият соатлари»ни ўтказиб бориш.

10.3. Ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида соғлом турмуш тарзини тарғибот қилиш мақсадида тарафлар қуйидагиларни ўз зиммасига оладилар:

10.3.1. жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланиш учун моддий ва бошқа шароитлар яратиб бериш ҳамда меҳнат жамоасида ишлаб чиқариш гимнастикасини жорий этиш;

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

10.3.3. Жамият балансида бўлган спорт иншоотлари, стадионлар ва майдончаларнинг фаолиятини корхона ҳисобидаги маблағлардан янада ривожлантириш, моддий-техникавий базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш, спорт инвентар ва жиҳозларини янгилаш.

10.3.4. Касаба уюшма кумитасининг сметасига мувофик темирйулчилар ва уларнинг оила аъзолари орасида оммавий-маданий тадбирларни ташкил этиш ва ўтказиш

10.3.5. Корхонанинг ходимлар болаларини “Локомотив” Марказий Жисмоний тарбия спорт клуби Урганч филиалида спорт секцияларига жалб этиш бўйича ишларга кумаклашиш.

10.3.6. Фаол ишлаган касаба уюшма аъзоларини Фаҳрий Ёрлик (Низом бўйича пул мукофоти билан) ва касаба уюшма РК раисининг номидан рағбатлантирувчи совгалар билан тағдирлаш.

10.3.7. Театр ва музейларга боришни, Ўзбекистоннинг диққатга сазовор жойлари буйлаб экскурсия ва саёхатларни ташкил этиш ва ўтказиш.

10.3.8. Корхона аппарати ходимлари учун (ўтириб ишлайдиган характердаги) ишлаб чиқариш гимнастикасини ташкил қилиш.

XI. Аёллар меҳнатини тартибга солиш. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга бериладиган қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар

11.1. Тарафлар Ўз. Рес. МК да кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

а) ҳомиладор аёллар учун (84, 143, 224, 229, 231, 233, 237 -моддалари);
б) икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (143, 227, 234, 236-моддалари);
в) уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (78, 84, 150, 224, 228, 234, 237-моддалари);
г) ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун (150, 232-моддалари);

д) ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган ота-онанинг бири (васий, ҳомий) учун (230-модда);

е) ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун (68, 144, 228, 229-моддалари);

ж) онасиз болаларни тарбиялаётган шахслар учун (235, 238-моддалари);

11.2. Иш берувчининг мажбуриятлари:

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

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

11.2.3. Жамият (тизим бирлиги) реконструкциядан сўнг ишга тушганда унда ишга жойлаштириш учун қайта ўқитилган ва илгари мазкур корхонада меҳнат қилган аёлларга афзалликлар бериш;

11.2.4. тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларга цехлардан енгилроқ ёки нокулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш ўринлари ажратиш;

11.2.5. ҳомиладор аёлларнинг тиббий кўрикдан ўтишлари учун уларнинг ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиш, агар мазкур кўрикни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса;

11.2.6. уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларга 1 соатга қисқартирилган иш куни белгилаш;

11.3. Икки ёшгача фарзанди бўлган аёлларга болани овқатлантириш учун ҳар уч соатда 30 дақиқадан танаффус берилади, икки нафардан кўп 2 ёшгача фарзанди бўлган аёлларга эса ҳар уч соатда 1 соатдан танаффус белгиланади. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш соатига қўшилиб, ўртача иш ҳақи тўланади. Ходиманинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш учун ажратилган танаффуслар вақти дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (смена) бошига ёки охирига ўтиши мумкин (Халқаро меҳнат ташкилотининг 103-конвенциясига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 236-моддасига асосан).

11.4. Ҳомиладорлик ва туғиш даври учун нафақаларни белгилаш ва тўлашда адолатлилик тамойилини таъминлаш учун, янги ишга кираётганлар ёки 12 ойдан кўпроқ танаффусдан кейин ўз меҳнат фаолиятини қайта бошлаётганларга ҳомиладорлик ва туғиш даври бўйича дифференцияланган нафақа миқдори ишга қабул қилинган кундан бошлаб ҳақиқатда ишлаган иш вақтига кўра белгиланади:

* ишга қабул қилинган кундан бошлаб 6 ойгача - ҳомиладорлик ва туғиш даври таътилида бўлган вақт учун белгиланган ўртача ойлик иш ҳақининг 50% миқдорида;

* ишга қабул қилинган кундан бошлаб 6 ойдан 12 ойгача - ҳомиладорлик ва туғиш даври таътилида бўлган вақт учун белгиланган ўртача ойлик иш ҳақининг 75 % миқдорида;

* ишга қабул қилинган кундан бошлаб 12 ойдан кўпроқ - ҳомиладорлик ва туғиш даври таътилида бўлган вақт учун белгиланган ўртача ойлик иш ҳақининг 100 % миқдорида нафақа ўрнатилади.

11.5. Болалик аёлларнинг бола 2 ёшга тўлгунига қадар уни парваришлаш таътилида бўлган вақти меҳнат стажига қўшилади.

11.6. Аёлларга болалари 2 ёшга тулгунича парваришлалари учун календар йил бошида Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 200 % миқдорида нафақа тулаш.

11.7. Аёлларга малакаларини оширишлари ва қўшимча таълим олишлари учун имконият яратиш.

11.8. Хомиладор аёлларни “УТЙ” АЖ тиббий муассасаларида фойда ҳисобига бепул даволанишларини ўтказиш.

11.9. Касаба уюшма қўмитаси аёллар меҳнат шароитларини яхшилашга қўмаклашишни ўз зиммасига олади, аёллар меҳнати ва соғлиги муҳофазаси бўйича Жамиятнинг ижтимоий дастури бажарилишида Иш берувчига яқиндан ёрдам беради.

11.10. Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга, уларнинг аризасига асосан, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффусдан ташқари, болани овқатлантириш учун камида уч соатда бир марта ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган муддат билан қўшимча танаффуслар белгиланади. Икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлган тақдирда, танаффуснинг муддати камида бир соат қилиб белгиланади. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади. Боласи бор аёлнинг хоҳишига қўра, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (иш сменасининг) бошига (охирига) қўчирилиб, иш куни (иш сменаси) шунга яраша қисқартирилиши мумкин. (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 236-моддаси ва ХМТ 103 – сонли Конвенцияси).

ХII. Ёшлар учун қўшимча имтиёз ва кафолатлар

12.1. Корхонанинг ишида ва ривожланишида ёш мутахассислар иштироки самарасини янада ошириш ҳамда ёшларни ижтимоий ҳимоя масаласи ечимини топиш мақсадида томонлар қуйидагиларга келишиб олдилар:

- Халқаро меҳнат ташкилотининг 138 ва 182-Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари тақиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган иш олиб бориш;

- ёш мутахассислар ва ёш усталар кенгашини тузиш;

- ёш ходимлар, мутахассислар ва бошқалар ўртасида касб маҳорати бўйича танловлар ўтказиш;

- ёш оилалар аъзолари бўлган ходимларга ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш.

12.2. Қонун ҳужжатларига биноан ва мазкур Шартнома мақсадларида:

а) 30 ёшгача бўлган ходимлар **ёшлар деб** ҳисобланадилар;

б) олий ва ўрта махсус маълумотга эга бўлган ва олган мутахассислиги бўйича илк бор мазкур корхонага ишга кирган ходимлар, таълим муассасасини битиргандан сўнг 3 йил давомида **ёш мутахассислар деб** ҳисобланадилар;

в) расмийлаштирилган никоҳда илк бор турган ва ҳар бири 30 ёшга тўлмаган эр-хотинлар **ёш оилалар деб** ҳисобланадилар,

12.3. Тарафлар Ўз. Рес. МК да кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

а) ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун (135, 143, 144, 202, 203, 214, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246-моддалар);

б) ишни таълим билан бирга қўшиб олиб бораётган ходимлар учун (103, 143, 144, 249, 250, 251, 252, 254, 255, 256-моддалар);

в) таълим муассасаларини битирган ходимлар учун (68, 103-моддалар).

12.4. Иш берувчи мажбуриятлари:

12.4.1. ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, шунингдек ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларини битирувчиларига меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътилар ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида қўшимча имтиёзлар бериш, уларни Корхонанинг санаторий-профилакторийсида соғломлаштириш;

12.4.2. ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилишга юқори

малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассисларни жалб қилиш;

12.4.3. Ёш ходимлар ва ёш оилалар учун банклар томонидан бериладиган узоқ муддатли кредитларни олишда кафиллик қилиш;

12.4.4. Ёшлар иттифоқи билан биргаликда маданий- оммавий ва спорт тадбирларини уюштириш.

12.4.5. Ходимларга “ЎТЙ” АЖ бошқарувининг қарорига биноан кишлоқ жойларда турар жойлар сотиб олиш учун, шу жумладан ёш ходимларга, дастлабки бадални тулаб бериш.

12.5. Қасаба уюшмаси қўмитаси мажбуриятлари:

а) ёш ходимларнинг ижтимоий ҳуқуқлари ва қаролатларини ҳимоя қилиш ишларини янада мукамаллаштириш учун мавжуд ҳуқуқий-меъёрий базадан фойдаланиш;

б) ёш йигит-қизларни қасаба уюшмалари фаолиятига жалб этиш ишларини олиб бориш, жамоат ишида фаоллик кўрсатганларни мунтазам равишда тақдирлаш;

в) ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилишга юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассисларни жалб қилишга қўмаклашиш;

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

д) ишга қабул қилинган ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари битирувчилари билан меҳнат шартномалари тузилишини, улар жамоа шартномалари билан таништирилишини таъминлаш;

12.6. Тошкент темир йўл транспорти институти қошидаги лицей ёки темир йўл транспорти касб-хунар коллежини тугатган (олий ўқув юртига кирмаган), ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни “ЎТЙ” АЖ раҳбариятнинг йўлланмасига кўра дастлабки бепул тиббий кўриқдан ўтгандан кейингина ишга қабул қилиш ва кейинчалик улар ўн саккиз ёшга тўлгунларига қадар ҳар йили мажбурий тарзда тиббий кўриқдан ўтказиб туриш.

12.7. Ўн саккиз ёшдан кичик бўлган шахслар меҳнат ҳуқуқ муносабатларида етук ходимларга тенглаштирилади, меҳнатни муҳофазалаш, иш вақти, таътил, улар меҳнатидан фойдаланиш ва ҳақ тўлаш, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиш ва бошқа меҳнат шароитларида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 239-247 моддаларида назарда тутилган қўшимча имтиёزلардан фойдаланадилар.

12.8. Ўн саккиз ёшдан кичик бўлганларни поездлар ҳаракати билан боғлиқ ишларга, тунги, ишдан ташқари, дам олиш кунлари ишларига жалб этиш тақиқланади.

12.9. Ўн саккиз ёшдан кичик бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати учун меҳнат ҳақи тегишли тоифадаги ходимлар учун ҳар кунги тўлиқ иш вақти учун белгиланган миқдорда амалга оширилади.

12.10. Ўн саккиз ёшдан кичик бўлган ходимларга ёзги ёки уларга қулай бўлган вақтда давомийлиги 30 календарь кунидан кам бўлмаган меҳнат таътилини тақдим этиш.

12.11. Тош ТЙМИ, темир йўл касб-хунар коллежларининг битирувчилари ўқишни тугатганларидан сўнг иш жойи бериш бўйича тузилган шартномаларга мувофиқ ишга жойлаштирилади.

12.12. Томонларнинг Халқаро меҳнат ташкилотининг қуйидаги Конвенцияларига оғишмай амал қилишларини таъминлаш

29-сонли Конвенция «Зўраки ёки мажбурий меҳнат тўғрисида»;

52-сонли Конвенция «Ҳар йилги ҳақ тўланадиган таътиллار тўғрисида»;

87-сонли Конвенция «Бирлашиш эркинлиги ва бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида»;

100-сонли Конвенция «Аёллар ва эркакларнинг бир хил қийматдаги меҳнатига бир хилда ҳақ тўлаш тўғрисида»;
103-сонли Конвенция «Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида»;
105-сонли Конвенция «Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида»;
111-сонли Конвенция «Меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситилишлар тўғрисида»;
135-сонли Конвенция «Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»;
138-сонли Конвенция «Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида»;
154-сонли Конвенция «Жамоа музокараларига кўмаклашиш тўғрисида»;
182-сонли Конвенция «Болалар меҳнатининг энг ёмон кўринишларига барҳам бериш ва ман этиш бўйича кечиктириб бўлмайдиган чоралар тўғрисида».

12.13 Халқаро меҳнат ташкилотининг асословчи конвенцияларига риоя этиш.

12.14. Халқаро меҳнат ташкилотининг «Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги 87-сонли Конвенциясига мувофиқ ташкилотларда ходимлар вакилларининг эркин фаолият кўрсатиши учун шароитлар яратишга кўмаклашиш.

ХIII. Меҳнат низоларини ҳал этиш

13.1. Келишувчи томонлар, ижтимоий шериклик принципларини тан олган ҳолда, жамоа шартномасининг бажарилишида юзага келган ҳар қандай низоларнинг олдини олиш чораларини кўришни ўз зиммасига оладилар. Баҳслашувлар ўзаро ишонч ва ҳурмат билан, Ўз. Рес. қонун ҳужжатлари асосида ҳал этилади.

13.2. Якка тартибдаги меҳнат низолари ва зиддиятлар 6 нафар аъзодан ташкил топган (ҳар тарафдан 3 нафар) иш берувчи ва касаба уюшма кумитаси томонидан тенглик асосида мазкур Шартноманинг амал қилиш муддатига тузиладиган меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб чиқилади.

13.3. Меҳнат низолари комиссияси ўз фаолиятини қонун ҳужжатларига ва ишлаб чиқилган Низомга биноан олиб боради.

13.4. Жамоаларга доир меҳнат низолари Ўз. Рес. қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳал этилади.

13.5. Якка меҳнат низоларини “Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 12.01.2015 йилдаги 20-66 “с” сонли ва Ўзбекистон савдо-саноат палатасининг 15.01.2015 йилдаги 01-СП –сонли қушма қарори билан тасдиқланган “Якка меҳнат низолар” ишлаб чиқилган низом асосида куриб чиқилади.

ХIV. Ижтимоий шериклик. Касаба уюшмаси фаолиятининг кафолатларига риоя этилиши

14.1. Иш берувчи ва Касаба уюшма кўмитаси ўзаро муносабатларида ижтимоий шериклик, ҳамкорлик, ўзаро манфаатларни ҳурмат қилиш тамойилларига ҳамда Ўз. Рес. Конституцияси, МК ва бошқа қонун ҳужжатларига амал қиладилар.

14.2. Иш берувчи Ўз. Рес. нинг амалдаги қонун ҳужжатларига, шунингдек Ўз. Рес. томонидан ратификация қилинган халқаро шартномалар ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенцияларига биноан касаба уюшма кумитасининг ҳуқуқларига риоя қилади, унинг фаолиятига ҳар томонлама кўмаклашади;

14.3. Иш берувчи Корхонада ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида Касаба уюшма кўмитасини тан олади.

14.4. Томонлар касаба уюшма кумитаси аъзоларининг ёзма аризалари асосида касаба уюшма кумитаси аъзолик бадаллари Корхона ҳисобчилик булими орқали пул ўтказиш йўли билан тўланиб борилишини мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайдилар.

14.5. Ўз. Рес. Адлия вазирлигида 2012 йил 15 мартда 2342-рақам билан рўхатга олинган «Хўжалик юритувчи субъектларнинг банк ҳисобварақларидан пул маблағларини ҳисобдан чиқариш тартиби тўғрисидаги йўриқнома» га биноан Корхона ҳисоб варағида маблағ етарли бўлмаган ҳолларда касаба уюшмаси аъзолик бадаллари ижро тўлов ҳужжатлари бўйича пропорция асосида ҳисобдан чиқариладиган маблағлар қаторига киритилади. Шунга асосан касаба уюшмаси аъзолик бадалларидан тушган маблағларнинг бир қисмини, лекин Ўз. Рес. да белгиланган энг кам иш хакининг 15 баробаридан ошмаган миқдорида Корхона ходимларининг йил давомидаги бир марталик тиббий куриқдан утиш харажатларини коплашга йуналтирилиши мумкин.

14.6. Иш берувчи:

а) Касаба уюшма кўмитаси талаб қилганда унга меҳнат ҳамда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш билан боғлиқ масалалар юзасидан маълумотлар тақдим этиш;

в) Касаба уюшма кўмитасининг уставда белгиланган фаолиятини амалга ошириш учун уни хоналар, транспорт, ташкилий техника, алоқа ва Интернетга уланиш воситалари, канцелярия моллари билан бепул таъминлаш мажбуриятини олади.

14.7. Касаба уюшмаси кўмитаси:

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

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

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

г) касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш;

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

е) ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини дам олиши ва соғломланиши учун ходимларнинг аризаларини тегишли соғломлаштириш масканларига йўлланмалар билан Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши томонидан тасдиқланган меъёрлар доирасида таъминлаш;

ж) корхонада меҳнат ва турмуш шароитлари аҳволининг жамоат назоратини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

з) касаба уюшма кўмитаси аъзолари орасида меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлашга қаратилган тушунтириш ва ташкилий ишларни олиб бориш, можароларга олиб келувчи вазиятларнинг олдини олишга қаратилган чоралар кўриш;

и) ҳар хил танловлар, спорт мусобақалари ғолибларини тақдирлар учун рағбатлантирувчи совғалар ва мукофотлар таъсис этиш;

14.8. Асосий ишидан озод этилмаган Касаба уюшма кўмитаси раисига асосий иш вазифасига асосан штат жадвалига мувофиқ ҳақ тўланади.

14.9. Халқаро меҳнат ташкилотининг «Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида» ги 135-Конвенциясига, шунингдек Ўз. Рес. Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўхатга олинган «Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида Низом» нинг 12-бандига биноан ходимларнинг куйидаги тоифалари мазкур Шартнома мақсадларида **Меҳнаткашлар вакиллари** деб эътироф

этилади:

- а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;
- б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;
- в) меҳнат низолари комиссияси аъзолари.

14.10. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **Меҳнаткашлар вакиллари**га жамоатчилик ишларини бажариш учун ҳар ҳафтада икки соатдан бўш вақт берилади ва бу давр учун уларга ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

14.10. Темирйўлчиларнинг иқтисодий ва касб манфаатларини ҳимоялаш бўйича ишларни ўтказиш, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси талабларига риоя этилишини таъминлаш назоратини амалга ошириш, зарур бўлганда бепул юридик ёрдам кўрсатиш.

14.11 Ариза ва шикоятларни ўз вақтида кўриб чиқиш, уларни ҳисоби ва таҳлилини амалга ошириш, ишлаётганларнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилишини бартараф этиш ва йўл қўймаслик бўйича тезкор чоралар қабул қилиш. Шу масалалар бўйича алоқадор раҳбарларни эшитиш, касаба уюшма фаоллари ўқувини ташкил этиш, меҳнат низоларини кўриб чиқиш бўйича идораларда, шу жумладан судда, “ЎТЙ” АЖ ходимларининг манфаатларини ҳимоя қилиш.

14.12. Иш берувчи томонидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси , Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолининг бандлиги тўғрисида”ги ва “Меҳнат муҳофазаси ҳақида”ги қонун талабларига риоя этилаётганини назорат қилишни амалга ошириб бориш.

14.13 Қуйидаги масалаларда касаба уюшма аъзоларининг ижтимоий-меҳнат ва касбий манфаатларини ҳимоялаш бўйича ишларни олиб бориш:

- меҳнатга ҳақ тўлаш ва уларнинг турмуш даражаларини ошириш;
- ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш, бўшатиш ва бандликка кўмаклашиш;
- иш вақти ва дам олиш вақти тартиби;
- меҳнат муваффақиятлари учун маънавий ва моддий рағбатлантириш.

14.14 Тармоқ корхоналарида меҳнат муҳофазаси ва техника хавфсизлиги ҳолати бўйича жамоатчилик назоратини амалга ошириш.

14.15. Ишлаб чиқариш ва ижтимоий-маиший объектларни фойдаланишга қабул қилиш бўйича комиссия ишларида қатнашиш.

14.16 Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга розилик сўраб киритилган тақдимнома касаба уюшмаси кўмитасида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 2016 йил 19 апрелдаги 2-11-сонли қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби” асосида кўриб чиқилиши таъминлаш.

14.17. Иш берувчининг кутилаётган ходимлар сонини (штатини) қисқартириш ёки кўпчилик учун меҳнат шароитларини ўзгартириш тўғрисидаги хабарини 10 кун муддат ичида касаба уюшма ташкилоти йиғилишида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 92, 103- моддаларини ҳисобга олган ҳолда, меҳнат жамоасида ижтимоий кескинликни юмшатиш таклифларини ишлаб чиқиш.

14.18. Темир йўл касб-ҳунар коллежларининг кам таъминланган ва бошқа шаҳардан келиб ўқийдиган ўқувчиларига улар ишлаб чиқариш амалиётини корхонада ўтаётганларида уларнинг аризаларига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 20 % гача бўлган миқдорда бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш.

Темир йўл касб-ҳунар коллежларини аъло баҳоларга тамомлаган ёш мутахассисларга, шунингдек кам таъминланган ва бошқа шаҳардан келиб ўқиган битирувчиларига улар “ЎТЙ” АЖ корхоналарига ишга жойлашганларида уларнинг аризаларига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 50% гача бўлган миқдорда бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш.

14.19. Ёш мутахассисларни доимий иш жой билан таъминлаш бўйича бўйича иш олиб бориш.

14.20. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 84-моддасини бажарилишининг жамоат назоратини олиб бориш, яъни ўрта махсус, касб-хунар коллежлари, олий ўқув юртлари битирувчилари ўқув юртини битирганидан сўнг биринчи марта ишга кирганларида уч йил давомида синов муддати белгиланишига йўл қўймаслик.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 247¹-моддаси бажарилишининг жамоат назоратини олиб бориш, яъни ўрта махсус касб-хунар муассасаларининг, шунингдек давлат грантлари бўйича тахсил олган олий ўқув юртларининг битирувчилари тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида ишга қабул қилинган ва улар билан меҳнат шартномаси тузилган бўлса, иш берувчининг ташаббусига кўра ушбу шартнома уч йиллик муддат ўтгунига қадар бекор қилинаётган бўлса, иш берувчи бу ҳақда маҳаллий меҳнат органига хабар бериши шарт.

14.21. Тиббий хизмат, марказий санитар-эпидемиологик станцияси ва ўлатга қарши темир йўл станциялари билан биргаликда ходимларни соғломлаштириш, касалланишлар сонини камайтириш ва олдини олиш бўйича ҳар йилги комплекс режаларни ишлаб чиқиш. Ушбу режаларни бажарилишини доимий назоратини амалга ошириб бориш.

XV. Жамоа шартномаси бажарилишини назорат қилиш

15.1. Тарафлар тенглик асосида, мазкур Шартнома бажарилишини текшириб борувчи комиссияни тузишни ўз зиммаларига оладилар.

15.2. Тарафлар йилда икки маротаба мазкур Шартнома бажарилиши юзасидан текширув ўтказиш ва текширув натижаларини меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) да муҳокама қилишни ўз зиммаларига оладилар.

15.3. Тарафлар тармоқ, ҳудудий (минтақавий) ва ҳудудий-тармоқ келишувларини тан олиб, уларни бажариш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар. Башарти юқорида номлари келтирилган келишувларга ўзгартишлар киритилса, Иш берувчи ва Касаба уюшма қўмитаси 1 ой муддат ичида мазкур Шартномага тегишли ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш бўйича музокаралар олиб боришни ўз зиммаларига оладилар.

15.4. Тарафлар шуни эътироф этадиларки, уларнинг мазкур Шартномада акс эттирилган манфаатлари улар томонидан жамоа шартномасининг барча шартлари ва мажбуриятлари сўзсиз бажарилган тақдирдагина рўёбга чиқиши мумкин.

15.5. Касаба уюшма қўмитаси жамоа шартномаси лойиҳасини маъқуллаш юзасидан қақриладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) дан олдин унинг лойиҳасини экспертиза учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига ёки адвокатлик фирмасига тақдим этади.

15.6. Жамоа шартномаси китобча кўринишида 2 нусхада чиқарилади. Шунингдек, Жамоа шартномасининг матни ва иловалари билан ходимлар Корхонанинг ходимлар бўлимида, меҳнат муҳофазаси, иш ҳақи ва юридик бўлимларида ҳамда Касаба уюшма қўмитасида танишишлари мумкин.

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

15.8. Жамоа шартномасининг иловалари унинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

МУНДАРИЖА

№ т/р	БЎЛИМЛАР	Бет
I.	Умумий қоидалар	2
II.	Ишлаб чиқариш ва иқтисодий фаолият	2
III.	Меҳнат шартномаси. Бандлик кафолатлари.	4
IV.	Иш вақти ва дам олиш вақти	6
V.	Меҳнатга ҳақ тўлаш. Кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари	8
VI.	Меҳнат интизоми	11
VII.	Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги	11
VIII.	Меҳнатни муҳофаза қилиш	11
IX.	Ижтимоий суғурта. Ижтимоий имтиёз ва кафолатлар	15
X.	Маданий-маърифий, жисмоний тарбия-соғломлаштириш, спорт ишлари	16
XI.	Аёллар меҳнатини тартибга солиш. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга бериладиган қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар	17
XII.	Ёшлар учун қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар	18
XIII.	Меҳнат низоларини ҳал этиш.	19
XIV.	Ижтимоий шериклик. Касаба уюшмаси фаолиятининг кафолатларига риоя этилиши	19
XV.	Жамоа шартномаси бажарилишини назорат қилиш	21

Илова № 1

Ходимларга нокулай меҳнат шароитида ишлаганликлари учун йиллик қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати (иш уринларини шаҳодатлаш комиссияси ҳулосасига асосан белгиланади).

№ т/р	Касб ва мутахассисликлар	Йиллик қўшимча таътил кунлари (иш куни миқдорида)
1	Хизмат бинolari ишчилари (фаррош)	5
2	Чилангар ишчилар	5
3	Электрик	5
4	Механик - чилангар	5
5	Шофёр	5
6	Крановщик	5
7	Худуд тозаловчиси	5
8	Богбон	5
9	Дурадгор	5
10	Буёкчи	5
11	Сувокчи	5
12	Сантехник	5
13	Токар	5
14	Пармаловчи (сверловщик)	5
15	Фрезерчи	5
16	Пайвандчи	5
17	Электрпайвандчи	5
18	Темирчи	5
19	Строгалчи	5
20		

Йиллик қўшимча таътил бериладиган раҳбар ва мутахассис кадрлар лавозимлари рўйхати.

№ т/р	Раҳбар ва мутахассис кадрлар лавозимлари	Йиллик қўшимча таътил кунлари
1	Бош директор	5
2	Ишлаб чиқариш бўйича директор	5
3	Молия ва инвестиция бўйича директор	5
4	Ишлаб чиқаришни координациялаш булими бошлиги	5
5	Бош технолог	5
6	Технолог	5
7	Конструктор	5
8	Архивариус	2
9	Хисобчи - газначи	5
10	Мухандис энергомеханик	5
11	Кадрлар ва персонал билан ишлаш бўйича бош мутахассис	5
12	Энергетик	5
13	Гараж диспетчер механиги	5
14	Цех бошлиги	5
15	Мехнат муҳофазаси, атроф мухит ва саноат хавфсизлиги етакчи мутахассиси	5
16	Сифат ва стандарт назорати мутахассиси	5
17	Прогнозлаш, режалаштириш ва баҳо белгилаш бўйича бош иктисодчи	5
18	Барча бухгалтер хисобчилар	5
19	Омбор мудири	5
20	Материал техник таъминот мутахассиси	5
21	Иш хаки ва меҳнатни меъёрлаштириш етакчи мутахассиси	5
22	Офис менежер	2
23	Назорат пункти назоратчиси (бюро пропусков)	2
24	Ахборот технологиялари мутахассиси	5
25	Кадрлар ва персонал бўйича нозир	5
26	Хукукшунос маслаҳатчи	5
27	Хужалик булими бошлиги	5
28	Сокчилар бошлиги	5
29	Сокчи	5
30		

Илова № 3

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши шарт бўлган лавозим ва мутахассисликлар рўйхати.

№ т/р	Лавозимлар руйхати
1	Цех бошликлари
2	Бош ҳисобчи
3	Омбор мудири
4	Ҳисобчи газначи
5	Кадрлар ва персонал билан ишлаш бўйича бош мутахассис
6	Материал техник таъминот мутахассиси
7	Гараж диспетчер механиги
8	Мухандис энергомеханик
9	Хужалик булими бошлиги
10	

Илова № 4

Меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга бепул бериладиган махсус кийим-бош, махсус пойабзал, бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан таъминлаш нормалари ва тартиби.

Касб ва мутахассисликлар номи	Белгиланган махсус ҳимоя воситалари турлари	Кийиш муддатлари, (ой)
Чилангар	махсус иш кийими, чарм ботинка, иш кулкопи каска	12 1 яроксизлангунча
Кислородли темир кесувчи (газорезчик)	Брезентли махсус кийим, махсус иш кийими, чарм ботинка иш кулкопи махсус кузойнак, каска	12 1 яроксизлангунча
Буёкчи чилангар (маляр)	махсус иш кийими, чарм ботинка махсус буёкчи кийими иш кулкопи нафас йули ҳимоя воситаси, каска ва махсус кузойнак	12 12 1 яроксизлангунча
Электрпайвандчи	Брезентли махсус кийим, чарм ботинка иш кулкопи махсус маска, каска	12 1 яроксизлангунча
Куприкли кран машинисти	махсус иш кийими, чарм ботинка иш кулкопи ток утказмас елим оёк кийими (галоши) ва диэлектрик кулкоп	12 1 керак пайти кийилади
Юкларни кранга илдирувчи чилангар (стропальщик)	махсус иш кийими, чарм ботинка иш кулкопи каска	12 1 яроксизлангунча

Омбор мудир	халат ёки махсус иш кийими иш кулкопи	12 1
Хизмат бинолари фарроши	халат ёки махсус иш кийими, резина этик резина кулкоп	12 яроксизлангунча
Механик чилангар	махсус иш кийими, чарм ботинка иш кулкопи каска	12 1 яроксизлангунча
Электрик	махсус иш кийими, чарм ботинка иш кулкопи ток утказмас елим оёк кийими (галoши) ва диэлектрик кулкоп	12 1 керак пайти кийилади
Дурадгор	махсус иш кийими, чарм ботинка иш кулкопи каска, химоя куз ойнаги	12 1 яроксизлангунча
Сувокчи	махсус иш кийими, чарм ботинка иш кулкопи каска	12 1 яроксизлангунча
Богбон	махсус иш кийими, чарм ботинка иш кулкопи	12 1
Сантехник	махсус иш кийими, чарм ботинка иш кулкопи	12 1
Хайдовчилар	махсус иш кийими, чарм ботинка иш кулкопи	12 1
Токаръ, фрезерчи, строгалчи, пармаловчи (сверловщик)	махсус иш кийими, чарм ботинка иш кулкопи махсус куз ойнак	12 1 яроксизлангунча
Темирчи	махсус иш кийими, чарм ботинка иш кулкопи химоя каскаси	12 1 яроксизлангунча

- Изох:** 1. Кишги мавсумда танани иссик сакловчи кишги кийим (фуфайка) ёки пиджак (енгсиз фуфайка) 24 ой кийиш муддати билан, шунингдек чарм ичи жунли сапог 24 ой кийиш муддати билан берилди.
2. Нафас олиш йуллари химоя воситаси (респираторлар) кушимча равишда кучли чангланишли худуд ёки цехларда ишловчи ишчиларга ярроксизлангунча кийишга берилди.

“Илова № 5

“UzXCMG” МЧЖ шаклидаги қўшма корхонаси ходимларига корхона (тармоқ) даги иш стажи учун бериладиган йиллик қўшимча таътил кунлари жадвали.

№ т/р	Иш стажи давомийлиги	Йиллик қўшимча таътил кунлари
1	1 йилдан – 5 йилгача	1 кун
2	5 йилдан – 10 йилгача	2 кун
3	10 йилдан кейин	3 кун

Илова № 6

“UzXCMG” МЧЖ шаклидаги қўшма корхонасида йиллик қўшимча таътил бериладиган раҳбар ва мутахассис кадрлар лавозимлари рўйхати.

№ т/р	Раҳбар ва мутахассис кадрлар лавозимлари	Йиллик қўшимча таътил кунлари
1	Бош директор	5
2	Бош мухандис	5
3	Иктисод ва молия бўйича бош директор ўринбосари	5
4	Ишлаб чиқариш бўйича бош директор ўринбосари	5
5	Маркетинг ва хизмат курсатиш бўйича бош директор ўринбосари	5
6	Иктисод ва молия бўйича маслаҳатчи	5
7	Бош ҳисобчи - иктисодчи	5
8	Сифат таъминоти ва техник масалалар бўйича маслаҳатчи	5
9	Ҳисобчи - газначи	5
10	Техник назорат ва сифат нозири	5
11	Кадрлар бўйича мутахассис - ҳуқуқшунос	5
12	Ишлаб чиқариш мухандиси	5
13	Маркетинг ва хизмат курсатиш бўйича мутахассис	5
14	Цех бошлиги	5
15	Логистика бўйича мутахассис	5
16	Техник (омбор мудир)	5
17	Иш юритувчи	2
18	Катта таржимон, таржимон	5
19	Етакчи ҳисобчи - иктисодчи	5
20	Ишчи-фаррош	2

“UzXCMG” МЧЖ шаклидаги қўшма корхонаси ишчи-ходимлари учун бериладиган йиллик таътил кунлари.

№ т/р	Раҳбар ва мутахассис кадрлар лавозимлари	Таътил кунлари
1	Бош директор	20
2	Бош муҳандис	20
3	Иктисод ва молия бўйича бош директор ўринбосари	20
4	Ишлаб чиқариш бўйича бош директор ўринбосари	20
5	Маркетинг ва хизмат курсатиш бўйича бош директор уринбосари	20
6	Иктисод ва молия бўйича маслаҳатчи	20
7	Бош ҳисобчи - иктисодчи	20
8	Сифат таъминоти ва техник масалалар бўйича маслаҳатчи	20
9	Ҳисобчи - газначи	18
10	Техник назорат ва сифат нозири	19
11	Кадрлар бўйича мутахассис - ҳуқуқшунос	18
12	Ишлаб чиқариш муҳандиси	18
13	Маркетинг ва хизмат курсатиш бўйича мутахассис	18
14	Цех бошлиги	19
15	Логистика бўйича мутахассис	18
16	Техник (омбор мудири)	18
17	Иш юритувчи	17
18	Катта таржимон, таржимон	18
19	Ётақчи ҳисобчи - иктисодчи	19
20	Малакали ишчи	20
21	Ишчи-фаррош	17