Mehnat jamoasining umumiy
yig'ilishida ma'qullangan
2023 yil « 25 » iyun.
Bayon № ____

Toshkent viloyati Angren shahar 9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi

2023-2025 yillar uchun

JAMOA ShARTNOMASI

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

Ish beruvchi

Saidov Axmatsultan Abdumanabovich

Kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi

Kukiev Azizbek Rustamovich

2023 yil « 25 » iyun

2023 yil « 25 » iyun.

Jamoa shartnomasi ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyaning quyidagi a'zolari ishtirokida imzolandi:

Ish beruvchi vakillar

1. **A.X.Ergasheva**
2. **N.O.Kunishova**
3. **A.A.Alimbekova**

Xodimlar vakillari

1. **L.A.Tronevich**
2. **S.S.Babadjanova**
3. **O`.A.Mirzaaxmedov**

O‘zbekiston madaniyat, sport va turizm xodimlari
kasaba uyushmasi Toshkent viloyati
birlashgan qo‘mitasi tomonidan
ro‘yhatdan o‘tkazildi.
2023 yil 14 iyun 1/81 -raqam

I. UMUMIY QOIDALAR

1.1. Mazkur jamoa shartnomasi (keyingi o‘rinlarda «**Shartnoma**») Toshkent viloyati Madaniyat va turizm boshqarmasi tasarrufidagi 9-sonli Bolalar musiqa va san’at maktabida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi mehnat to‘g‘risidagi huquqiy hujjat hisoblanadi[1].

Quyidagilar mazkur **Shartnoma**ning taraflari deb hisoblanadi:

ish beruvchi- 9-sonli Bolalar musiqa va san’at maktabi direktori A.A.Saidov timsolida (keyingi o‘rinlarda **“Ish beruvchi”** deb nomlanadi).

xodimlar- 9-sonli Bolalar musiqa va san’at maktabi kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi Kukiyev Azizbek Rustamovichni timsolida (keyingi o‘rinlarda **“Kasaba uyushma qo‘mitasi”** deb nomlanadi).

1.2. Shartnoma 2023 yil 1 may kunidan kuchga kiradi va 2025 yil 31 dekabr kunigacha amal qiladi. Belgilangan muddat tugagach, jamoa shartnomasi taraflar yangi shartnoma tuzguncha yoki amaldagi shartnomani o‘zgartirguncha, to‘ldirguncha amalda bo‘ladi.

1.3. Mazkur **Shartnoma Ish beruvchiga** va **Muassasaning** mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan barcha xodimlariga, shu jumladan jamoa shartnomasi kuchga kirganidan keyin ishga qabul qilingan hamda o‘rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlarga ham tatbiq etiladi.

Mazkur **Shartnomada** nazarda tutilgan hollarda uning ayrim qoidalari quyidagilarga nisbatan ham tatbiq etiladi:

- xodimning oila a’zolariga;
- pensiyaga chiqishi munosabati bilan mehnat munosabatlari bekor qilingan shaxslarga;

1.4. Shartnomaga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish taraflarning o‘zaro kelishuviga asosan Mehnat kodeksida uni tuzish uchun belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

1.5. Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar mazmuniga qilingan ishoralarning barchasida ularning mazkur **Shartnomani** tuzish chog‘idagi tahriri nazarda tutilgan.

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

II. MUASSASANING IQTISODIY FAOLIYATI

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

2.2. “Yangi O‘zbekistonni 2022-2026 yillarda rivojlantirish strategiyasi”ga muvofiq chora-tadbirlar amalga oshirilishiga har tomonlama ko‘maklashish majburiyatini oladilar.

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

a) **Muassasa** muvaffaqiyatli faoliyat yuritishiga, mehnat madaniyati va intizomi

[1] ЎРМКнинг 19-модласи.

ko‘tarilishiga erishish, xodimlarning kasb mahoratini oshirish, tarif stavkalari va ishbay baholarning amaldagilariga nisbatan pasayishiga yo‘l qo‘ymaslik;

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

v) jamoa shartnomasini tuzishga, uning bajarilishi ustidan nazoratni yo‘lga qo‘yishga, shuningdek O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida, boshqa qonunlarida, **Muassasaning** hujjatlarida, jamoa kelishuvlarida hamda mazkur **Shartnomada** nazarda tutilgan boshqa masalalarga oid ma’lumotlarni **Kasaba uyushmasi qo‘mitasiga** taqdim etib borish;

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

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

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

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

2.4. Kasaba uyushma qo‘mitasi:

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

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

v) kasaba uyushmalari faoliyatiga xos uslublar yordamida **Muassasaning** barqaror faoliyat ko‘rsatishiga ko‘maklashish;

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

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

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

j) tarmoq ko‘rik-tanlovlarida ishtirok etish tashabbusi bilan chiqish;

z) **Ish beruvchi** tomonidan mehnat to‘g‘risidagi qonunlarga va boshqa normativ hujjatlarga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish;

i) **Muassasada** O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 30 iyuldagi “Odam savdosiga va majburiy mehnatga qarshi kurashish tizimini yanada takomillashtirishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PF-5775-son Farmoni va O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018 yil 10 maydagi “O‘zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 349-sonli qaroriga to‘liq rioya etilishiga ko‘maklashish;

k) ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish to‘g‘risidagi ish beruvchining taqdimnomasini o‘z vaqtida ko‘rib chiqish;

l) ish beruvchining mehnat sharoitlarining o‘zgarishi, shuningdek xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo‘shatish to‘g‘risidagi axborotini ko‘rib chiqish va ish beruvchiga ushbu choralarning oqibatlarini yumshatish bo‘yicha takliflar kiritish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi.

2.5. Xodimlar:

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

b) ishlar samaradorligini yuksaltirishga, xizmatlar sifati yaxshilanishiga, mehnat unumdorligi o‘sishiga, o‘z hamkasblarining ilg‘or tajribasidan foydalanish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladilar.

III. MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI

3.1. Xodim va Ish beruvchi o‘rtasidagi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq ular tomonidan tuziladigan mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladi.

3.2. Ishga qabul qilingan shaxslar Kasaba uyushmasi qo‘mitasida tanishtiruv suhbatidan o‘tkaziladi hamda ularga kasaba uyushmasi haqida ma’lumot beriladi. Agar xodim kasaba uyushmasiga a’zo bo‘lishni xohlasa, a’zolikka kirish to‘g‘risida yozma ariza olinadi.

3.3. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasida nomlari keltirilgan xodimlar toifalaridan tashqari yana quyidagi shaxslar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi:

3.3.1. O‘zbekiston Respublikasida belgilab qo‘yilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoriga teng ish haqi o‘rnatilgan shaxslarga;

3.3.2. oilasida yagona boquvchi bo‘lgan shaxslarga;

3.3.3. “Ayollar daftari”, “Yoshlar daftari” va “Temir daftar”da ro‘yxatda turgan xodimlarga**;**

3.4. Ish beruvchi mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish, unga o‘zgartirishlar kiritishda qonunchilikda belgilangan tartibda “Yagona milliy mehnat tizimi” idoralararo dasturiy-apparat kompleksi”da muqarrar ravishda ro‘yxatdan o‘tkazilishini ta’minlaydi.

3.5. Mehnat shartnomasiga muvofiq xodimlar to‘la-to‘kis ish bilan ta’minlanadilar.

3.6. Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, mehnat shartnomasida, shuningdek mazkur **Shartnomada** nazarda tutilgan hollarda xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan mehnat vazifasiga ko‘ra ishni davom ettirayotganda ish beruvchidan mehnat shartlarini o‘zgartirishni talab qilishga haqlidir. Xodimning mehnat shartlarini o‘zgartirish haqidagi arizasi u berilgan kundan e’tiboran uch kundan kechiktirmay ish beruvchi tomonidan ko‘rib chiqilishi kerak.

Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilganda mehnatga haq to‘lash dastlabki ikki hafta davomida avvalgi ish joyidagi miqdorda, keyinchalik esa - bajarilayotgan ishiga muvofiq amalga oshiriladi.

Bunday o‘tkazishning muddati taraflarning kelishuviga binoan belgilanadi.

3.7. Mehnat shartnomasini **Ish beruvchining** tashabbusi bilan bekor qilish faqatgina **Kasaba uyushmasi qo‘mitasining** oldindan roziligini olib amalga oshiriladi (O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno). Mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxsning ushbu masaladagi yozma taqdimnomasi **Kasaba uyushmasi qo‘mitasida** O‘zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Ijroiya qo‘mitasining 2021 yil 19 martdagi 2-37-sonli qarori bilan tasdiqlangan

“Kasaba uyushmasi organlarida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga koʻra bekor qilish toʻgʻrisidagi taqdimnomasini koʻrib chiqish tartibi” asosida koʻrib chiqiladi.

3.8. Koronavirus infeksiyasi bilan zararlanib, karantinga joylashtirilgan, 14 yoshga toʻlmagan bolaning ota-onasi (uning oʻrnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) boʻlgan xodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi.

3.9. Xodim majburiy tibbiy koʻrikdan oʻtishdan boʻyin tovlagan yoki oʻtkazilgan tekshirishlar natijalari boʻyicha tibbiy komissiyalar tomonidan berilgan tavsiyalarni bajarmagan, shuningdek karantinli va odam uchun xavfli boʻlgan boshqa yuqumli kasalliklar tarqalishi tahdidi mavjud boʻlgan taqdirda Oʻzbekiston Respublikasi Bosh davlat sanitariya vrachining qarori asosida qonunchilikda belgilangan tartibda joriy etiladigan profilaktik emlashdan oʻtishni rad etgan taqdirda (sogʻligʻining holatiga koʻra qarshi koʻrsatma mavjud boʻlmasa) ish beruvchi uni ishga qoʻymaslikka haqli.

3.10. Ish beruvchi kamida ikki oy oldin **Kasaba uyushmasi qoʻmitasiga** xodimlar ommaviy ravishda ishdan boʻshatilishi mumkinligi haqida axborot taqdim etadi va ishdan boʻshatish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan maslahatlashuvlar oʻtkazadi.

Kasaba uyushmasi qoʻmitasi ish beruvchining xodimlarni ommaviy ravishda ishdan boʻshatilish haqidagi qarorini olti oygacha boʻlgan muddatga toʻxtatib turish toʻgʻrisidagi taklifni mahalliy davlat hokimiyati organlariga koʻrib chiqish uchun kiritish huquqiga ega.

3.11. Ish beruvchi xodimlar soni (shtatlar) qisqartirilishi munosabati bilan boʻshatib olinayotgan xodimlarni qayta tayyorlash va qayta oʻqitish ishlarini tashkil etish majburiyatini oʻz zimmasiga oladi.

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

a) oʻrindoshlikni, vaqtincha ishlaydigan xodimlar sonini cheklash, bir necha kasbda ishlashni taqiqlash, fuqarolik-huquqiy shartnomalar boʻyicha bajariladigan ishlarni jamoaning oʻziga berish;

b) qisqartirish toʻgʻrisidagi ogohlantirish amal qilayotgan davrda xodimning oʻz hoxishi bilan mehnat shartnomasini bekor qilinishini tomonlar kelishuviga binoan ogohlantirish muddatiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya toʻlash bilan amalga oshirish;

v) boʻshatib olinayotgan xodimlarning malakasini oʻzgartirish va boshqa kasbga oʻrgatish uchun bandlikka koʻmaklashish Markazi hamda “Ishga marhamat” monomarkazi bilan shartnoma tuzish va qayta oʻqitish va qayta tayyorlash ishlarini amalga oshirish;

g) xodimlar soni qisqartirilishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi toʻgʻrisida ogohlantirish olgan xodimga ogohlantirish muddati davomida uziga qulay vaqtda boshqa ish qidirish uchun haftada bir kun shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqini berish.

3.13. Mehnatni tashkil etishning oʻzgarishiga, ishlar hajmining qisqarishiga bogʻliq boʻlgan xodimlarning soni (shtati) oʻzgarganligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish masalasi koʻrib chiqilayotganda xodimlar teng malakaga va mehnat unumdorligiga ega ekanligi hamda Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 167-moddasining birinchi va ikkinchi qismlariga muvofiq ishda qoldirishda ustuvor huquq yoki bir-birining oldida afzalliklari yoʻqligi aniqlansa, u holda xodimlarni ishda qoldirishda afzallik beriladigan quyidagi holatlar hisobga olinadi:

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

b) farzandi oliy oʻquv yurtida toʻlov-kontrakt asosida tahsil olayotgan xodimlar;

v) 16 yoshga toʻlmagan nogiron farzandi bor xodimlar;

g) Muassasaga Ish beruvchining taklifiga binoan ishga joylashgan shaxslar;

d) oʻn toʻrt yoshga toʻlmagan bitta yoki undan ortiq bolani (oʻn olti yoshga toʻlmagan nogironligi boʻlgan bolani) tarbiyalayotgan yolgʻiz ota-ona, shu jumladan beva ayollar, beva

erkaklar, nikohdan ajralganlar, muddatli harbiy xizmatdagi harbiy xizmatchilarning xotinlari, ota-onaning o‘rnini bosuvchi shaxslar;

ye) yangi qurilgan uylar uchun ipoteka kreditini to‘layotgan 30 yoshgacha bo‘lgan xodimlar;

j) yakka yolg‘iz, farzandi yo‘q ayollar.

3.14. Xodimlarga **Ish beruvchining** mablag‘lari hisobidan ishdan bo‘shatish nafaqasini to‘lash chog‘ida Mehnat Kodeksining 173-moddasining uchinchi qismida mustahkamlangan kafolatlar belgilanadi.

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

3.16 Ish beruvchi muassasada xodimlarini majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, shuningdek, qishloq xo‘jaligidagi turli ishlar, shuningdek gazeta va jurnallarga majburiy obuna qilishga jalb qilmaydi.

3.17. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Muassasa xodimlarini majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, shuningdek, qishloq xo‘jaligidagi turli ishlarga jalb qilinishining, shuningdek gazeta va jurnallarga majburiy obuna qilinishing oldini olish yuzasidan jamoatchilik nazoratini olib boradi.

IV. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

4.1. Muassasada xodim uchun ish vaqtining normal davomiyligi besh kunlik yoki olti kunlik ish haftasida haftasiga qirq soatdan ortiq bo‘lishi mumkin emas.

4.2. Kundalik ish (smena)ning davomiyligi quyidagilardan oshmasligi kerak:

a) normal ish vaqti belgilangan xodimlar uchun:

olti kunlik ish haftasida - yetti soatdan;

besh kunlik ish haftasida - sakkiz soatdan;

b) o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlar uchun - Mehnat kodeksining 416-moddasida belgilangan muddatdan;

v) nogironligi bo‘lgan xodimlar uchun - Mehnat kodeksining 427-moddasi ikkinchi qismida belgilangan muddatdan;

g) noqulay mehnat sharoitlarida band bo‘lgan xodimlar uchun - Mehnat kodeksining 478-moddasida belgilangan muddatdan.

4.3. Mehnat jarayonida zararli va xavfli ishlab chiqarish omillari ta’siriga duchor bo‘ladigan xodimlarga, Ish o‘rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan o‘tkazish asosida, haftasiga o‘ttiz olti soatdan oshmaydigan ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi.

4.4. Qisqartirilgan ish vaqti shuningdek quyidagilarga ham o‘rnatiladi:

a) ayollar 55, erkaklar 60 yoshdan katta xodimlar uchun - haftasiga 36 soatdan ko‘p bo‘lmagan muddatga;

b) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo‘yicha ro‘yxatga olingan xodimlarga — haftasiga 36 soatdan ko‘p bo‘lmagan muddatga.

4.5. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 186-moddasida nazarda tutilgan hollarda, shuningdek quyidagi asoslardan biri mavjud bo‘lganda xodimning iltimosiga ko‘ra unga to‘liqsiz ish vaqti belgilab qo‘yilishi shart:

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

b) profilaktik davolanish zaruriyati;

v) texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar tufayli

xodimlar sonini qisqartirish o‘rniga;

d) betob oila a’zosini parvarish qilish zaruriyati;

4.6. To‘liqsiz ish vaqti rejimidagi mehnat uchun haq ishlangan vaqtga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda, lekin Mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasining 1-razryadi stavkasidan kam bo‘lmagan miqdorda to‘lanadi.

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

4.8. Mehnat sharoitlariga ko‘ra zarur bo‘lgan hollarda, shuningdek olti kunlik ish haftasidagi smenali ishlarda tungi vaqtdagi ishning davomiyligi kunduzgi vaqtdagi ishning davomiyligi bilan tenglashtiriladi.

4.9. Bajariladigan ishning o‘ziga xos xususiyatlari sababli zarur bo‘lgan ishlarda, shuningdek ish kuni (smena) davomida jadalligi bir xil bo‘lmagan ishlar amalga oshirilganda ish kuni qismlarga bo‘linishi mumkin. Agar ish kuni davomida xodim uchun ikki soatdan oshadigan tanaffus nazarda tutilgan bo‘lsa, ish kuni qismlarga bo‘lingan deb e’tirof etiladi.

4.10. Xo‘jalik ishlari bo‘limlarida (qorovullar) ish vaqti (smena) muddati sutkasiga o‘n ikki soat miqdorida belgilab qo‘yiladi va ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy qilinadi. Bunda ish vaqtining oylik balansiga rioya etiladi.

Ish vaqtini jamlab hisobga olish ayrim toifadagi xodimlarni ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb etish xususida belgilangan cheklashlarga (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 396- va 417-moddalarining birinchi qismi va 428-moddasiga) rioya qilgan holda joriy etiladi.

Ish vaqtini jamlab hisobga olish tartibi qo‘llaniladigan ishlar, kasblar va lavozimlar ro‘yxati **3-ilovada** keltirilgan.

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

4.12. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 202-moddasida nazarda tutilgan davrlardan tashqari, xodimga dam olish uchun emas, balki quyidagi maqsadlarda beriladigan, xodimni mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etishning quyidagi davrlari ham dam olish vaqtiga kirmaydi:

4.12.1. kasaba uyushmalarining saylab qo‘yiladigan organlari ishida, ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyalar faoliyatida ishtirok etish;

4.12.2. davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining qarorlari bilan tuzilgan komissiyalar ishida ishtirok etish;

4.12.3. kasaba uyushmalari tomonidan tashkil etiladigan ta’lim, madaniy-ma’rifiy va sport tadbirlarida ishtirok etish;

4.12.4. yuqori kasaba uyushmasi organiga hisobot topshirish, yo‘llanmalar olish;

4.12.5. kasaba uyushmasining ustavida belgilab qo‘yilgan (Qo‘mita, Rayosat, Ijroiya qo‘mita, Plenum yig‘ilishlari, davra suhbatlari, seminarlar, konferensiyalar va boshqa) tadbirlarda ishtirok etish;

4.13. Xodimlarga O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 205-moddasida nazarda tutilgan tanaffuslardan tashqari ish kuni (smena) davomida ish vaqtiga kiritiladigan quyidagi

qo‘shimcha tanaffuslar beriladi:

4.14. Besh kunlik va olti kunlik ish haftasi qo‘llanilganda **Muassasada** umumiy dam olish kuni yakshanba hisoblanadi. Besh kunlik ish haftasida ikkinchi dam olish kuni deb shanba belgilanadi.

4.15. Muassasaning keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysi ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog‘liq bo‘lsa, o‘sha ishlarni bajarish zarur bo‘lgan taqdirda xodimlarni dam olish kunlari va ishlanmaydigan bayram kunlari ishga jalb etish ularning yozma roziligi bilan amalga oshiriladi.

Umuman muassasaning yoki uning alohida tarkibiy bo‘linmalarining keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysi ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog‘liq bo‘lsa, o‘sha ishlarning ro‘yxati quyidagilarni o‘z ichiga olgan:

a) yuqori turuvchi tashkilotning, shuningdek davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining o‘z vakolatlari doirasida bergan kechiktirib bo‘lmaydigan topshiriqlarini bajarish;

4.16. Har yilgi asosiy (uzaytirilgan) mehnat ta’tili (qonun hujjatlariga binoan asosiy uzaytirilgan ta’tillar o‘rnatilgan xodimlardan tashqari) barcha xodimlar uchun kamida 21 kalendar kundan iborat etib belgilanadi.

4.17. Mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo‘lgan xodimlar har yilgi qo‘shimcha ta’tillar olish huquqiga ega.

4.18. Xodimga u bitta tashkilotda yoki tarmoqda ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo‘lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko‘p bo‘lmagan har yilgi qo‘shimcha mehnat ta’tili beriladi.

Bunda, ushbu bandning birinchi qismida nazarda tutilgan yillik qo‘shimcha mehnat ta’tillari huquqini beruvchi bir tashkilot yoki tarmoqdagi ish stajiga boshqa ish beruvchida yoki boshqa tarmoqdagi ish staji ham kiradi.

4.19. Rahbar va mutaxassis kadrlarga **4-ilovada** keltirilgan lavozimlar ro‘yxatiga binoan har yilgi qo‘shimcha mehnat ta’tillari beriladi.

4.20. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 226-moddasida nazarda tutilgan vaqt davrlaridan tashqari, yillik asosiy ta’til huquqini beruvchi ish stajiga va bir tashkilot yoki tarmoqdagi har yilgi asosiy mehnat ta’tilini va bitta tashkilotda yoki tarmoqda ko‘p yillik ish staji uchun qo‘shimcha ta’til olish huquqini beruvchi ish staji jumlasiga quyidagilar kiradi:

a) ish yili davomida **ikki haftadan o‘n ikki haftagacha** davom etgan ish haqi saqlanmaydigan ta’til vaqti;

b) ilgari vaqtincha boshqa ish beruvchiga bir kalendar yildan kam muddatga xizmat safariga yuborilgan xodim bilan mehnat shartnomasi tiklanganda, agar unga vaqtincha boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborilgan tashkilotda ta’til berilmagan bo‘lsa;

v) ushbu Shartnomaga muvofiq taqdim etilgan ijtimoiy ta’tillar vaqti.

4.21. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 227-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo‘shimcha ravishda, olti oy o‘tguniga qadar xodimning xohishiga ko‘ra quyidagilarga har yilgi mehnat ta’tili beriladi:

a) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo‘yicha ro‘yxatga olingan xodimlarga;

b) betob oila a’zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;

v) turmush o‘rtog‘ining mehnat ta’tili bilan bir vaqtda;

g) **Muassasaga Ish beruvchining** taklifiga binoan ishga joylashtirilgan shaxslarga.

4.23. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 228-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo‘shimcha riavishda xodimning xohishiga ko‘ra har yilgi mehnat ta’tili unga qulay bo‘lgan vaqtda quyidagilarga berilishi kerak:

a) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo‘yicha ro‘yxatga olingan xodimlarga;

b) betob oila a’zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;

v) ishlayotgan pensionerlarga;

g) turmush o‘rtog‘ining mehnat ta’tili bilan bir vaqtda;

d) **Muassasaga Ish beruvchining** taklifiga binoan ishga joylashtirilgan shaxslarga.

4.24. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 229-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo‘shimcha riavishda xodimlar quyidagi hollarda har yilgi mehnat ta’tilini boshqa muddatga ko‘chirish huquqiga ega:

a) xodimning sanatoriy yoki dam olish uyiga puli to‘langan yo‘llanmasi mavjud bo‘lsa;

b) yaqin qarindoshlari vafot etgan taqdirda;

v) xodimning o‘zi yoki uning farzandlarining to‘y marosimlari paytida;

g) turar joyni ta’mirlash bilan bog‘liq holda;

d) yangi turar joyga ko‘chib o‘tish munosabati bilan;

ye) Haj yoki Umra safari munosabati bilan.

4.25. Ta’til uchun haq to‘lash ta’til boshlanmasdan oldingi oxirgi ish kunidan kechiktirmay amalga oshiriladi.

4.26. Mehnat shartnomasini bekor qilish chog‘ida (bundan mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) uchun bekor qilingan hollar mustasno) foydalanilmagan har yilgi mehnat ta’tillari keyinchalik mehnatga oid munosabatlarni tugatgan holda xodimning yozma arizasi asosida berilishi lozim.

4.27. Ish beruvchi quyidagi hollarda xodimning ish haqi saqlanib qolinadigan ijtimoiy ta’tillar berish haqidagi iltimosini qanoatlantirishni kelishilgan xolda o‘z zimmasiga oladi:

a) yaqin qarindoshi vafot etganda – 3 kun;

b) xodim yoki farzandlarining to‘y marosimini o‘tkazishda – 3kun;

v) tabiiy ofatlar yuz berganda – 3 kun;

j) koronavirus infeksiyasidan emlangan kuni – 1 kun;

z) respublikamizning tarxiy obidalari, yodgorliklari, qadamjolariga ziyoratga va sayohatlarga yuborilganda–5 kun (kelishilgan xolda rasmiy dam olish kunlarida);

Xodimning ota-onasi, aka-ukalari, opa-singillari, farzandlari va turmush o‘rtog‘i yaqin qarindoshlar deb hisoblanadi.

4.28. Xodimga ish haqi qisman saqlanadigan ta’til berilishi mumkin (MK 240-moddasi), bunday ta’tilning kalendar yil davomidagi eng ko‘p davomiyligi (mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda ko‘zda tutilgan kalendar kuniga nisbatan olinadi) kalendar kuniga tengdir.

Xodimga ish haqi qisman saqlanadigan ta’til berish va uning davomiyligi to‘g‘risidagi masala har bir muayyan holda mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko‘ra hal etiladi. Xodimning unga bunday ta’til berilishiga roziligi ish beruvchiga yozma ariza berish orqali bildiriladi.

4.29. Quyidagi hollarda ish beruvchi xodimning iltimosiga ko‘ra unga ish haqi qisman saqlanadigan ta’til berishi shart:

a) pandemiya bilan bog‘liq karantin cheklovlari amal qilayotgan davrda;

b) mehnat ta’tili tugagan bo‘lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko‘ra qaytish imkoni bo‘lmaganda;

v) avariya holatini bartaraf etish uchun xonadonida ta’mirlash ishlari olib borilishi munosabati bilan.

4.30. Xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta’tilda bo‘lganida qisman saqlanadigan ish haqining miqdori mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoridan kam bo‘lmasligi kerak.Har yilgi mehnat ta’tilini olish huquqini beradigan ish stajiga ish haqi qisman saqlanadigan ta’til vaqti qo‘shiladi.

Bunda xodimning saqlanib qoladigan ish haqi miqdori qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoridan kam bo‘lishi mumkin emas. Agar xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta’tilda bo‘lgan davrida mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori

oshirilgan bo‘lsa, ushbu oshirilishni hisobga olgan holda xodimga tegishli ish haqi miqdori qayta hisob-kitob qilinishi kerak.

4.31. Xodimning yozma arizasiga ko‘ra unga ish haqi saqlanmaydigan ta’til berilishi mumkin bo‘lib, uning davomiyligi xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra belgilanadi, lekin u ish haqi saqlanmaydigan oxirgi ta’til berilgan kundan e’tiboran kalendar yil davomida uzluksiz yoki jamlangan holda uch oydan oshmasligi kerak.

Agar qonunchilikda boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo‘lsa, karantin choralari amalga oshirilayotgan, favqulodda holat joriy etilgan davrda va butun aholining yoki uning bir qismining hayotiga yoxud normal yashash sharoitlariga tahdid soluvchi boshqa hollarda xodimning yozma arizasiga ko‘ra ish haqi saqlanmaydigan ta’tilning uzluksiz yoki jamlangan davomiyligi ko‘paytirilishi, biroq ko‘pi bilan olti oygacha ko‘paytirilishi mumkin.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 242-moddasida ko‘rsatilgan xodimlar toifalariga qo‘shimcha ravishda, xodimning iltimosiga binoan ish haqi saqlanmagan ta’til har yili 14 kalendar kungacha quyidagi hollarda beriladi:

a) betob oila a’zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;

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

v) ishlayotgan pensionerlarga;

g) mehnat ta’tili tugagan bo‘lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko‘ra qaytish imkoni bo‘lmaganda;

d) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo‘yicha ro‘yxatga olingan xodimlarga.

V. MEHNATGA HAQ TO‘LASH. MEHNATNI NORMALASHTIRISH. KAFOLATLI TO‘LOVLAR VA KOMPENSATSIYA TO‘LOVLARI.

5.1. Muassasada mehnatga haq to‘lashning tarifli (va/yoki tarifsiz) tizimlaridan foydalaniladi.

5.2. Mehnatga haq to‘lashning tarif tizimi qo‘llanilganda ish haqi Mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasi (yoki **Ish beruvchi** tomonidan **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan kelishib tasdiqlanadigan azryadli tarif setkasi) bo‘yicha to‘lanadi.

5.3. O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan Mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to‘g‘risida Qaror qabul qilinsa **Muassasaning** tarif setkasi ham qayta ko‘rib chiqilishi lozim.

5.4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 31 dekabrdagi PQ-4939-sonli “Malakalarni baholash tizimini tubdan takomillashtirish va mehnat bozorini malakali kadrlar bilan ta’minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Qaroriga binoan **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishni ta’minlab, ularning malaka darajasini hisobga olgan holda ish haqi to‘lanishi ustidan jamoatchilik nazoratini o‘rnatadi.

5.5. Muassasada eng past lavozimdagi xodimlarning Mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasining 1-razryadi (tarif koeffitsienti - kamida 1,000) bo‘yicha tarifikatsiya qilinishi ta’minlanadi.

5.6. Muassasa bo‘yicha o‘rtacha ish haqi O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini bir baravaridan kam bo‘lmagan miqdorga yetkaziladi. Bunda ish haqining asosiy (bazaviy) qismi 50 foizdan kam bo‘lmaydi.

5.7. Ish haqini to‘lash muddatlari:

-oyning birinchi yarmi uchun - joriy oyning 18 -sanasida;

- oyning ikkinchi yarmi uchun - keyingi oyning- 10 sanasida;

Haq to‘lanadigan kun dam olish kuni yoki bayram kuniga to‘g‘ri kelib qolsa, mehnat haqi shu kun arafasida to‘lanadi.

Har bir xodim tegishli davrda unga to‘lanadigan ish haqining tarkibiy qismlari, ushlab qolingan pul miqdorlari va uning asoslari, shuningdek to‘lanadigan umumiy pul summasi to‘g‘risida yozma shaklda xabardor qilinadi.

5.8. Xodimning roziligi bilan ish haqining 100 % uning plastik kartochkasiga o‘tkazib beriladi.

Xodimning xohishiga ko‘ra ish vaqtidan tashqari ish uchun oshirilgan haq to‘lash o‘rniga ish vaqtidan tashqari ishlab berilgan vaqtning davomiyligiga muvofiq keladigan qo‘shimcha dam olish vaqtini berish bilan kompensatsiya qilinishi mumkin. Bunday holda ish vaqtidan tashqari ish uchun bir hissa miqdorida haq to‘lanadi, dam olish vaqti uchun esa haq to‘lanmaydi.

5.9. Dam olish kunlaridagi yoki ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun kamida ikki hissa miqdorida haq to‘lanadi.

Dam olish kunidagi yoki ishlanmaydigan bayram kunidagi ish xodimning xohishiga ko‘ra boshqa dam olish kunini berish bilan kompensatsiya qilinishi mumkin. Dam olish kunidagi yoki ishlanmaydigan bayram kunidagi ish boshqa dam olish kunini berish bilan kompensatsiya qilingan taqdirda, bunday ish uchun haq to‘lash kamida bir hissa miqdorida amalga oshiriladi, dam olish kuni uchun esa haq to‘lanmaydi.

5.10. Tungi vaqtdagi ish uchun bir yarim baravar miqdorida, ko‘p smenali rejimdagi ish uchun 10%miqdorida qo‘shimcha haq to‘lanadi. Tungi vaqtdagi ish uchun oshirilgan miqdorda haq to‘lash tarif stavkalariga (maoshlarga) kiritilmaydi.

5.11. Mehnat normalarini ishlab chiqish ish beruvchi tomonidan mehnatning aniq tashkiliy-texnologik sharoitlarida xodimlarning mehnat vazifalarini bajarishi uchun mehnat sarflarini tahlil etish asosida amalga oshiriladi.

Mehnat normalarini joriy etish, almashtirish va qayta ko‘rib chiqish **Ish beruvchi** tomonidan **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi.

Mehnat normalarining joriy etilishi, almashtirilishi va qayta ko‘rib chiqilishi to‘g‘risida xodim ular joriy etiladigan, almashtiriladigan, qayta ko‘rib chiqiladigan kundan kamida ikki oy oldin ogohlantirilgan bo‘lishi kerak.

Ayrim xodimlar yoki ularning jamoaviy tuzilmalari (brigadalari) tomonidan o‘z tashabbusi bilan mehnatning yangi yo‘llari va usullari qo‘llanilishi hamda ish o‘rinlarini takomillashtirish hisobiga mahsulot ishlab chiqarishning (xizmatlar ko‘rsatishning) yuqori darajasiga erishish ilgari belgilangan mehnat normalarini qayta ko‘rib chiqish uchun asos bo‘la olmaydi.

5.12. Vaqtinchalik normalarning amal qilish muddati **Ish beruvchi** tomonidan **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan kelishilgan holda uzaytirilishi mumkin.

5.13. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 280, 281, 286-moddalarining tegishli qismlarida nazarda tutilgan kafolatli to‘lovlar, kafolatli qo‘shimcha to‘lovlar, kompensatsiya to‘lovlaridan tashqari jamoa kelishuvlari va mazkur **Shartnoma** bilan belgilangan boshqa kafolatli to‘lovlarni, kafolatli qo‘shimcha to‘lovlarni, kompensatsiya to‘lovlarini ham to‘lashi shart.

5.14. Ish beruvchi quyidagi kafolatli qo‘shimcha to‘lovlarni amalga oshirishi shart:

a) ish beruvchiga va xodimga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra bekor turib qolish chog‘ida bunday bekor turib qolish davom etgan vaqtga mutanosib ravishda hisoblangan, tarif stavkasining (maoshning) kamida uchdan ikki qismini to‘lashi;

b) ish beruvchiga va xodimga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra xodim tomonidan mehnat normalari, mehnat (lavozim) majburiyatlari bajarilmaganda xodimning amalda ishlab bergan vaqtiga mutanosib ravishda hisoblangan tarif stavkasining (maoshning) kamida uchdan ikki qismini saqlab qolishi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 281-moddasining birinchi qismida nazarda tutilgan kafolatli qo‘shimcha to‘lovlardan tashqari ish beruvchi xodimlarga ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilgan holda qabul qilinadigan ichki hujjatlarda belgilangan boshqa kafolatli qo‘shimcha to‘lovlarni amalga oshirishi shart.

5.15. Xizmat safariga yuborilgan taqdirda ish beruvchi xodimga quyidagilarni qoplashi shart:

yo‘lkira xarajatlari;

turar joy ijarasi xarajatlari;

doimiy yashash joyidan tashqarida yashash bilan bog‘liq qo‘shimcha xarajatlar (sutkalik);

xodim tomonidan ish beruvchining ruxsati yoki roziligi bilan qilingan boshqa xarajatlar.[2]

Bunda:

a) yo‘l hujjatlari mavjud bo‘lmaganda xizmat safari yo‘lkirasiga haq to‘lash har bir kilometrga bazaviy hisoblash miqdorining kamida 0,1 foizi miqdorida amalga oshiriladi

b) kundalik xarajatlar uchun haq bazaviy hisoblash miqdorining 0,20 barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda belgilanadi;

v) mehmonxona xarajatlarining bir kunlik qoplash miqdori bazaviy hisoblash miqdoriniig bir yarim barobaridan oshmasligi lozim;

g) turar joyda yashaganligi bo‘yicha xarajatlarni tasdiqlovchi hujjatlar mavjud bo‘lmagan hollarda har bir sutka uchun belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining 20 foizi miqdorida qoplanadi.

5.16. O‘zbekiston Respublikasidan tashqaridagi xizmat safarlari uchun to‘lanadigan kompensatsiyalar (O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2015 yil 19 noyabrda 2730-son bilan ro‘yxatga olingan O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirining 2015 yil 19 oktabrdagi 92-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan) “Vazirliklar, idoralar, korxonalar va tashkilotlar xodimlari O‘zbekiston Respublikasi tashqarisiga xizmat safariga yuborilganda xizmat safari xarajatlari uchun mablag‘lar berish tartibi to‘g‘risidagi Nizom”ga binoan amalga oshiriladi.

5.17. Mehnatni tashkil etishning progressiv shakllarini qo‘llash, ish sifatini oshirish, kasb mahoratini yuksaltirish ishlaridan jamoaning va alohida xodimlarning moddiy manfaatdorligini kuchaytirish maqsadida **Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan kelishgan holda boshqa turdagi ustama haqlarni o‘rnatishi mumkin (masalan, yuqori kasb mahorati uchun, ko‘p yillik uzluksiz xizmatlari uchun, mehnatdagi yuqori yutuqlari uchun, bajarayotgan ishining murakkabligi uchun yoki alohida muhim ishlar uchun ularni bajarish vaqtiga).

5.18. Ish beruvchining yo‘llanmasi bilan kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash, malaka oshirish va stajirovkadan o‘tishga yuborilgan xodimlarga yashash joyidan tashqarida yashaganlik uchun kompensatsiya (sutkalik) to‘lovi belgilanadi.

5.19. Xodimlarni mukofotlash Muassasa texnik xodimlariga o`z vazifasini vijdonan yondashishiga qarab har kvartalda 50 % dan oshmagan holda rag`batlantiriladi.

5.20. Xodimlarga bir necha kasb va lavozim asosida ishlaganlik, xizmat ko‘rsatish zonasini kengaytirganlik, ishlar hajmini ko‘paytirganlik uchun qo‘shimcha haq to‘lash miqdori mehnat shartnomasi tomonlarining kelishuvi bo‘yicha belgilanadi, lekin qo‘shib berilayotgan lavozimdagi maosh (tarif stavkasi)ning 50 % dan kam bo‘lmasligi kerak. (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 18 oktabrdagi 297-sonli Qarori bilan tasdiqlangan “O‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to‘g‘risidagi nizom” qoidalari bajariladi).

---

[2] Бюджет ташкилотлари, давлат мақсадли жамғармалари, бюджет тизими бюджетларидан маблағ ажратиладиган белгиланган тартибда ташкил этилган бошқа жамғармалар, устав фондида (устав капиталида) давлат улуши 50 фоиз ва ундан ортиқ бўлган юридик шахслар учун хизмат сафарлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 2 августдаги 424-сонли Қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги Низом” билан тартибга солинади.

5.21. Xodimlarga mehnat sharoiti og‘ir va zararli bo‘lgan ishlar uchun qo‘shimcha to‘lovlar ish joylarini attestatsiyadan o‘tkazish natijalari bo‘yicha o‘rnatiladi.

5.22. Tegishli kasblardagi ishchilarga ishlarning ayrim texnologik turlari, ishlab chiqarishlar va iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha tarif stavkalarini oshirishning tarmoq koeffitsientlari o‘rnatiladi (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2019 yil 6 sentabrdagi 743-sonli qarori bilan tasdiqlanganidan kam bo‘lmagan miqdorlarda).

5.23. Xodimlarni tayyorlash va qayta tayyorlashga, ular malakasini oshirishga, shuningdek o‘quvchi va talabalarning ishlab chiqarish amaliyotiga rahbarlik qilishga (asosiy ishidan ozod etilib yoki ozod etilmasdan) yuqori malakali ishchilar, rahbarlar, mutaxassislar jalb etiladi.

5.24. Muassasada amaliyot o‘tuvchi oliy o‘quv yurtlari talabalarining va professional ta’lim muassasalari o‘quvchilarining mehnatiga haq to‘lash O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009 yil 11 fevraldagi 40-sonli Qarori bilan tasdiqlangan “Kasb-hunar kollejlari o‘quvchilarining korxona, tashkilot, muassasalarda ishlab chiqarish amaliyotini o‘tash tartibi to‘g‘risidagi Nizom”ga binoan amalga oshiriladi.

5.25. Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda tegishli Nizomga binoan yil yakunlari bo‘yicha mukofot to‘laydi**.**

5.26. Ilmiy darajaga ega xodimlarga qo‘shimcha haq to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi Nizomga muvofiq ilmiy darajasi va ilmiy unvoni bo‘lgan xodimlar lavozim maoshiga har oyda qo‘shimcha foiz miqdorida ustamalar to‘lanadi.

5.27. Xalqaro mehnat tashkilotining “Teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to‘lash to‘g‘risida”gi 100-sonli Konvensiyasiga binoan erkaklar va ayollar tomonidan turli sharoitlarda, turli ko‘nikma va malaka bilan, turli ko‘rinishdagi, javobgarligi bir-biriga bog‘liq bo‘lmagan, lekin bir xil qiymatga ega bo‘lgan ishlar teng miqdorda rag‘batlantiriladi **(5-ilova)**.

VI. MEHNAT INTIZOMI

6.1. Xodimlar tomonidan mehnat vazifalarining bajarilishi mehnat shartnomalari, tarkibiy bo‘linmalar to‘g‘risidagi nizomlar, lavozim yo‘riqnomalari, odob-ahloq qoidalari, **Muassasa** Nizomi hamda Ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan ta’minlanishini va nazorat qilinishini taraflar o‘z zimmasiga oladilar.

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

6.2. Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi:

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

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

pul mukofotlari bilan;

tashakkur e’lon qilish bilan;

qimmatbaho sovg‘alar berish bilan;

sayohatlarga yuborish bilan;

sanatoriy-profilaktoriyga, shuningdek O‘zbekiston Respublikasining hududida joylashgan sanatoriylar va dam olish uylariga yo‘llanmalar taqdim etish yo‘li bilan rag‘batlantirishni o‘z zimmasiga oladi.

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

6.4. Xodimlar ichki mehnat tartibi qoidalariga, o‘rnatilgan mehnat rejimiga, mehnat intizomiga va dress-kodga rioya qilishlari shart.

VII. MEHNAT ShARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI

7.1. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi mehnat shartnomasi tarafining boshqa tarafga yetkazilgan ziyonning o‘rnini qonunchilikda belgilangan tartibda qoplash majburiyatini ifodalaydigan yuridik javobgarlikdir.

Bunda **Ish beruvchining** xodim oldidagi shartnomaviy javobgarligi Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan kam bo‘lmasligi, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan yuqori bo‘lmasligi kerak.

7.2. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 320-moddasida nazarda tutilgan hollarga qo‘shimcha ravishda yana quyidagi hollarda **Xodimga** to‘liq olinmagan ish haqini qoplashi shart:

a) kafolatli to‘lovlar va qo‘shimcha to‘lovlar, kompensatsiya tarzidagi qo‘shimcha to‘lovlar va ustama to‘lovlar, rag‘batlantirish tarzidagi qo‘shimcha to‘lovlar va ustama to‘lovlar hamda mukofotlardan qonunga xilof ravishda to‘liq yoki qisman mahrum qilinish;

b) faoliyatning eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI)ni noqonuniy ravishda kamaytirilishi.

7.4. Bevosita pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilayotgan xodim maxsus yozma shartnoma asosida ularga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlamaganligi uchun to‘liq moddiy javobgar bo‘ladi. To‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo‘lgan xodimlarning toifalari ro‘yxati **5-ilovada** keltirilgan.

VIII. MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIENASI

<u>Ish beruvchining majburiyatlari</u>:

8.1. Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha (shartnoma muddatida har yili) 2023 yilga 6000000 mln. so‘m, shundan:

- maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalari uchun 3000000 ming mln. so‘m;

- gigiena vositalari (tarmoq normativ hujjatlariga yoki jamoa shartnomasiga muvofiq) uchun 3000000 mln. so‘m mablag‘ ajratilishini ta’minlaydi.

Barcha rejalashtirilgan va ajratishga kelishilgan mablag‘lar miqdori jamoa shartnomasining amal qilish muddati davomida mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori oshirib borilishiga mutanosib ravishda oshirib boriladi.

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

8.3. Mehnatni muhofaza qilish uchun zarur bo‘lgan mablag‘larni qonunchilikda, mazkur **Shartnomada**, shuningdek jamoa kelishuvlarida yoki boshqa ichki normativ hujjatlarda belgilanadigan miqdorda xodimlarni chiqimdor qilmagan holda ajratadi. Shu bilan bir qatorda, alohida mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha fondni tashkil qiladi hamda uni xodimlarning mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash va muhofaza qilishga yo‘naltirilgan chora-tadbirlarni moliyalashtirishga sarflaydi.

8.4. Xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini ta’minlashi shart. Mehnatni muhofaza qilishga doir talablar qonunchilik hujjatlarida, shuningdek mehnatni muhofaza qilish masalalariga oid texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ

hujjatlarda belgilanadi. Har bir ish joyiga moslab mehnat sharoiti bo‘yicha me’yoriy talablarni ishlab chiqish majburiyatini zimmasiga oladi.

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

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

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

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

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

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

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

8.12. Xodimlarni ish jarayonidagi baxtsiz xodisalar va kasb kasalliklaridan sug‘urta qiladi, ish o‘rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan o‘tkazadi hamda xodimlarni dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko‘rikdan **(8-ilova)** o‘tkazilishini ularni chiqimdor qilmagan holda tashkil qiladi.

8.13. Xodimlarni belgilangan muddatlarda o‘rnatilgan normalar bo‘yicha maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya va gigiena vositalari bilan bepul ta’minlaydi (bepul ta’minlash huquqini beradigan ishlarda ishlovchi xodimlar ro‘yxati jamoa shartnomasining **8-, 9-ilovalar**ida belgilanadi). Xodimlarning shaxsiy va jamoaviy himoya vositalari mehnatni muhofaza qilishga doir talablarga mos kelishi hamda muvofiqlik sertifikatiga ega bo‘lishi shart.

8.14. Mehnat sharoiti noqulay, zararli va (yoki) xavfli mehnat sharoitlaridagi ishlarda, noqulay tabiiy-iqlim sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlarni gigiena vositalari bilan bepul ta’minlash huquqini beradigan kasb va lavozimlar ro‘yxatini tuzadi va 9-**ilovaga** muvofiq berilishini ta’minlaydi.

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

8.16. Mansabdor shaxslar va injener-texnik xodimlar tomonidan mehnat muhofazasi, texnologik intizom qoidalari talabiga, rejali-ogohlantiruvchi ta’mirlash ishlari, ventilyatsiya va aspiratsiya jihozlarining uzluksiz ishlash jadvallariga qat’iy amal qilinishini ta’minlaydi. Mehnat xavfsizligini ta’minlash nuqtai nazaridan asbob-uskunalarning tegishli joylari, issiq yoki sovuq suv, bug‘ va gaz quvurlarining o‘z vaqtida me’yoriy hujjatlar talablarida belgilangan ranglarga bo‘yalishini ta’minlaydi.

8.17. Xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha yo‘l-yo‘riqdan o‘tishini, o‘qitishni, qayta tayyorlashni, malakasini oshirishni va mehnatni muhofaza qilish masalalari bo‘yicha bilimlarini tekshirish ishlarini tashkil etadi. Mehnat muhofazasi bo‘yicha har bir kasb va ish turi bo‘yicha ishlab chiqilgan yo‘riqnomalarga asosan o‘z vaqtida xodimlarni yo‘l-yo‘riqdan o‘tkazilishini ta’minlaydi va doimiy nazorat qiladi. Ishga yangi kirayotgan barcha xodimlar, boshqa ishga o‘tkazilayotgan shuningdek, qayta ishga olingan xodimlar uchun ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha yo‘l-yo‘riq berishni amalga oshirishi, ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullari hamda ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlanganlarga yordam ko‘rsatishga oid o‘quvni tashkil etishi shart.

8.18. Mehnat muhofazasi bo‘yicha saylangan vakillarning o‘qishini ular saylangandan so‘ng bir oy ichida kasaba uyushmasi qo‘mitasi ishtirokida tashkil qiladi.

8.19. Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil etilgan shaxsga o‘z zimmasiga yuklatilgan vazifalarni bajarishi uchun har haftada kamida ikki soat ish vaqt ajratadi va bu vaqt uchun ish joyi (lavozimi) bo‘yicha o‘rtacha oylik ish haqini saqlab qoladi. Mehnat sharoitlarini yaxshilash borasida jonbozlik ko‘rsatgan vakillarni ma’naviy va moddiy jihatdan rag‘batlantiradi xamda har chorak yakuniga ko‘ra mukofotlaydi.

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

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

8.22. Xodim ishlab chiqarishga bog‘liq holda jarohatlanganda yoki kasb kasalliklari oqibatida vaqtinchalik mehnat layoqatini yo‘qotganda o‘rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida to‘lovni amalga oshiradi.

8.23. Mehnatni muhofaza qilish normativ talablariga muvofiq bo‘lgan mehnat xavfsizligini va shart-sharoitlarini shuningdek, mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimini yaratishi va uning ishlashini ta’minlaydi.

8.24. Tegishli kasaba uyushmasi organlarining, xodimlar tomonidan saylangan boshqa vakillarning mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikning va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarning aniqlangan qoidabuzarliklari haqidagi ko‘rsatmalari hamda taqdimnomalarini o‘z vaqtida ko‘rib chiqishi, aniqlangan qoidabuzarliklarni bartaraf etish bo‘yicha ko‘rilgan choralar va ularning ijrosi to‘g‘risida mazkur organlar hamda vakillarga xabar qiladi.

8.25. Xodimning hayotiga xavf soluvchi hollarda karantin choralari amalga oshirilayotgan, favqulodda holat joriy etilganda “Covid-19 pandemiyasi davrida cheklash tadbirlarini qo‘llanishi sharoitida davlat organlari va boshqa tashkilotlar, shuningdek tadbirkorlik sub’ektlarining faoliyatini tashkil qilish to‘g‘risidagi vaqtinchalik sanitariya qoida va me’yorlarining texnikaviy shartlari” (0372-20-son SanQvaM) bajarilishini ta’minlaydi.

8.27. Kasaba uyushmalarining mehnat havfsizligi va gigienasini ta’minlash borasidagi huquqlari.

Kasaba uyushmalari mehnat xavfsizligi va gigienasi sohasida xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishni amalga oshiradi.

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

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

- muassasadagi baxtsiz hodisalarni va kasb kasalliklarini tekshirishda ishtirok etish:

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

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

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

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

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

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

8.28. Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan hamkorlikda:

-muassasaning tarkibiy tuzilmasi kesimida mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha komissiya tarkibini aniqlaydi, ularning saylovi, o‘quvini (o‘quv muddatlari va dasturi ko‘rsatiladi) o‘z vaqtida tashkil etadi;

- mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo‘yicha jamoatchilik nazoratini tashkil etish yuzasidan respublika ko‘rik-tanlovini barcha nominatsiyalar bo‘yicha (“mehnatni muhofaza qilishda eng yaxshi natijalarga erishgan tashkilot”, “xodimlarga sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratish, xodimlarning mehnat muhofazasiga bo‘lgan huquqlarini himoya qilishda eng yaxshi kasaba uyushma tashkiloti”, “eng yaxshi mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil”, “mehnat muhofazasi bo‘yicha yosh mutaxassis”) o‘tkazadi va g‘oliblarni yuqori kasaba uyushma tashkilotlariga tavsiya etadi;

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

-muassasada jamoatchilik nazoratini olib borish ehtiyojiga qarab har 10 nafar xodimga bir nafar mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil saylab qo‘yilishini ta’minlaydi.

- Xalqaro mehnat tashkilotining mehnat xavfsizligi va gigienasiga ko‘maklashish asoslari to‘g‘risidagi 187-sonli Konvensiyasiga og‘ishmay rioya etadi.

IX. XODIMLARNI KASBGA TAYYORLASh, QAYTA TAYYORLASh VA ULARNING MALAKASINI OShIRISh. ISh NI TA’LIM BILAN BIRGA OLIB BORUVChI XODIMLAR UChUN KAFOLATLAR VA KOMPENSATSIYALAR

9.1. Xodimlarni kasbga tayyorlash deganda xodimlarda nazariy va amaliy bilimlarni shakllantirishga, shuningdek muayyan sohada kasbiy faoliyatni amalga oshirishga va (yoki) muayyan kasb yoki mutaxassislik bo‘yicha ishlarni bajarishga imkon beruvchi ko‘nikma hamda malakalarni shakllantirishga yo‘naltirilgan o‘qitish tushuniladi. Xodimlarni kasbga tayyorlash ish beruvchining yo‘llanmasi bo‘yicha ixtiyoriy ravishda ta’lim tashkilotlarida amalga oshiriladi.

Xodimlarni qayta tayyorlash deganda xodimlarni texnologiyalarga yoki mehnat jarayoniga nisbatan talablar o‘zgarib borayotganligi sababli yangi kasbiy bilimlari, malakalari va ko‘nikmalarni egallash maqsadida yoki yangi kasbni egallash uchun o‘qitish tushuniladi.

Malaka oshirish deganda xodimning undagi mavjud kasb va mutaxassislik bo‘yicha ishlarni bajarishga tayyorligini tavsiflovchi, xodimning kasbiy bilimlari, malakalari va ko‘nikmalari darajasini takomillashtirish tushuniladi.

9.2. Xodim ish beruvchi va xodim uchun majburiy bo‘lgan, shuningdek ixtiyoriy qayta tayyorlash yoki malaka oshirishga yuborilgan taqdirda, **Ish beruvchi** xodimning ish joyini (lavozimini) va qayta tayyorlash yoki malakasini oshirish davridagi o‘rtacha ish haqini saqlab qolishi shart.

Xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish shakllari, talab qilinadigan kasblar va mutaxassisliklar ro‘yxati **Ish beruvchi** tomonidan **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan kelishilgan holda belgilanadi.

9.3. Murabbiylik deganda xodimlarni qayta tayyorlash yoki ularning malakasini oshirish turlari tushunilib, bunda tashkilotning eng tajribali xodimlari (murabbiylar) muayyan bir mehnat vazifasini amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan bilimlar, ko‘nikmalar va malakalarni tajribasi kamroq bo‘lgan xodimlarga rejali ravishda yetkazishni ta’minlaydi.

Mehnat shartnomasiga doir qo‘shimcha kelishuv yoki murabbiy bilan tuzilgan mehnat shartnomasi, agar unga avvalboshdanoq murabbiylik qilish to‘g‘risidagi tegishli shartlar kiritilgan bo‘lsa, murabbiylikni amalga oshirish to‘g‘risida buyruq chiqarish uchun asos bo‘ladi. Murabbiylik qilish to‘g‘risidagi tegishli shartlar deganda murabbiyning kamroq tajribaga ega bo‘lgan xodimni o‘qitish uchun sarflaydigan ish vaqti, murabbiylik vazifalarini bajarganlik uchun to‘lanadigan haq miqdori va o‘zga shartlar tushuniladi.

9.4. Kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirishdan o‘tish chog‘ida xodimlar ta’lim tashkilotida belgilangan qoidalarga rioya etishi, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish natijalarini ish beruvchiga taqdim etishi shart. Kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirishdan o‘tish chog‘ida xodimlarning zimmasida O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida, boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda, mazkur **Shartnomada** va mehnat shartnomasida belgilangan boshqa majburiyatlar ham bo‘lishi mumkin.

9.5. Ta’lim muassasalarida mehnat shartnomasi bo‘yicha ishidan ajralmagan holda o‘qib, o‘quv rejasini bajarayotgan xodimlarga O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida nazarda tutilganiga qo‘shimcha ravishda yana quyidagilar kafolatlanadi:

9.5.1. ishni o‘qish bilan birga olib borish uchun zarur bo‘lgan kundalik ishning boshlanishi va tamom bo‘lishi;

9.5.2. har yili kamida 14 kalendar kunlik ish haqi saqlanmagan holda ta’til berish.

9.6. Oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi tashkilotlarida kechki yoki sirtqi ta’lim shakli bo‘yicha o‘qiyotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyalarida ishtirok etgan davr uchun o‘quv ta’tillari beriladi:

oliy ta’lim tashkilotlarida kechki ta’lim shaklida o‘qiyotgan birinchi va ikkinchi kurs talabalariga – kamida yigirma kalendar kun, o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi tashkilotlarida – kamida o‘n kalendar kun;

oliy va o‘rta maxsus ta’lim tashkilotlarida sirtqi ta’lim shaklida o‘qiyotganlarga esa – kamida o‘ttiz kalendar kun;

oliy ta’lim tashkilotlarida kechki ta’lim shaklida uchinchi va undan yuqori kurslarda o‘qiyotganlarga – kamida o‘ttiz kalendar kun, o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi tashkilotlarida –kamida yigirma kalendar kun;

oliy va o‘rta maxsus ta’lim, kasb hunar ta’limi tashkilotlarida sirtqi ta’lim shaklida o‘qiyotganlarga esa kamida qirq kalendar kun muddatga o‘rtacha ish haqi saqlangan holda har yili beriladi.

X. AYOLLARNING VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG‘UL SHAXSLARNING MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI HAMDA ULARGA BERILADIGAN QO‘SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

10.1. Uch yoshga to‘lmagan bolaning **Muassasada** ishlaydigan ota-onasidan biriga (vasiysiga) haftasiga o‘ttiz besh soatdan oshmaydigan ish vaqti davomiyligi belgilanadi.

10.2. Ish beruvchi haq to‘lanadigan homiladorlik va tug‘ish ta’tilini qonunda belgilangan muddatga amalga oshirish majburiyatini oladi.

10.3. Oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslarning bola ikkiyoshga to‘lguniga qadar uni parvarishlash ta’tilida bo‘lgan vaqti mehnat stajiga qo‘shiladi va keyingi haq to‘lanadigan har yilgi mehnat ta’tilini olish huquqini beradi.

10.4. Ikki yoshga to‘lmagan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga) dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari bolani ovqatlantirish uchun qo‘shimcha tanaffuslar beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda, har biri o‘ttiz minutdan kam bo‘lmagan davomiylikda beriladi. Ikki yoshga to‘lmagan ikki yoki undan ortiq nafar farzandi bo‘lgan taqdirda, tanaffusning davomiyligi kamida bir soat qilib belgilanadi. Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o‘rtacha ish haqi bo‘yicha haq to‘lanadi.

Ikki yoshga to‘lmagan bola otasining yoki onasining (vasiysining) xohishiga ko‘ra bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusga qo‘shib berilishi yoxud ish kunining (smenaning) tegishincha qisqartirilgan holda boshiga yoki oxiriga ko‘chirilishi, shu jumladan jamlangan holda ko‘chirilishi mumkin.

Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar faqat ota-onadan biri bolani parvarishlash ta’tilida bo‘lmagan va bunday tanaffuslardan foydalanmayotgan taqdirda beriladi.

10.5. Ish beruvchining majburiyatlari:

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

10.5.3. Ish beruvchining tashabbusi bilan ishdan bo‘shatib olinayotgan ayollarga vaqtinchalik ish o‘rinlari yaratib berish (**Muassasada** yuzaga kelayotgan muammolarni hal qilish uchun vaqtinchalik mehnat jamoalarini tashkil etish);

10.5.6. Muassasa (tizim birligi) rekonstruksiyadan so‘ng ishga tushganda unda ishga joylashtirish uchun qayta o‘qitilgan va ilgari mazkur **Muassasada** mehnat qilgan ayollarga afzalliklar berish;

10.5.7. “2030 yilga qadar O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi”ni amalga oshirishga ko‘maklashish.

10.6. Taraflar O‘zbekiston Respublikasining “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonunida ko‘zda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta’minlash majburiyatini o‘z zimmalariga oladilar:

10.6.1. xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta’minlash majburiyatlarini **Muassasaning** va uning tarkibiy bo‘linmalarining vakolatli shaxsi zimmasiga yuklatish;

10.6.2. ishga qabul qilish va xizmat bo‘yicha ko‘tarishda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni yaratish;

10.6.3. xotin-qizlar va erkaklar mehnatiga haq to‘lashda notenglikni bartaraf etish.

XI. YoShLAR UChUN QO‘SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

11.1. Muassasa ishida va rivojlanishida yosh mutaxassislar ishtiroki samarasini yanada oshirish hamda yoshlarni ijtimoiy-iqtisodiy himoyasini kuchaytirish maqsadida tomonlar quyidagilarga kelishib oldilar:

Xalqaro mehnat tashkilotining “Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to‘g‘risida”gi 138-sonli va “Bolalar mehnatining og‘ir shakllarini ta’qiqlash va yo‘q qilishga doir shoshilinch choralar to‘g‘risida”gi 182-sonli Konvensiyalariga binoan ishga qabul qilish uchun eng kichik yoshga rioya etish hamda bolalar mehnatining og‘ir shakllarini taqiqlash yuzasidan aniq maqsadga yo‘naltirilgan ishlarni olib borish;

yoshlarga oid davlat siyosatini amalga oshirishga qaratilgan qo‘shimcha chora-tadbirlar Dasturi ijrosini ta’minlashda faol ishtirok etish;

yosh mutaxassislar kengashini tuzish, yosh ishchilar va mutaxassislar o‘rtasida kasb mahorati bo‘yicha tanlovlar o‘tkazish;

Muassasaning o‘zida, zarur hollarda esa ta’lim muassasalari va o‘quv kurslarida yosh xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga o‘rgatish, malaka oshirish ishlarini olib borish;

yoshlarni bilim salohiyatini oshirish maqsadida, ularning zamonaviy bilimlar, xorijiy til, kompyuter savodxonligini mukammal egallashlariga o‘quvlar o‘tkazish orqali ko‘maklashish, ulardan kadrlar zaxirasini shakllantirish;

Muassasaning mablag‘lari hisobidan yosh mutaxassislar, kam ta’minlangan xodimlar toifasiga kiruvchilarning uy ijara to‘lovlarini to‘lab berish;

mehnat jarayonida yuqori ko‘rsatkichlarga erishayotgan, kasaba uyushmalarida faol va shijoatli yoshlarni rag‘batlantirish;

yosh xodimlarni madaniy-ma’rifiy tadbirlar, kasb mahorati bo‘yicha tanlovlarda faol ishtirok etishini ta’minlash.

11.2. Qonunchilikka binoan mazkur **Shartnoma** maqsadlari uchun O‘zbekiston Respublikasining O‘RQ-406-sonli “Yoshlarga oid davlat siyosati to‘g‘risida”gi Qonuni bilan belgilangan “yoshlar”, “yosh oila”, “yosh mutaxassis” tushunchalaridan foydalaniladi.

11.3. Ish beruvchining majburiyatlari:

a) o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarga, shuningdek professional ta’lim muassasalarini bitiruvchilariga mehnatni muhofaza qilish, ish vaqti, ta’tillar va boshqa mehnat shartlari sohasida ko‘shimcha imtiyozlar berish, ularni sog‘lomlashtirish;

b) professional ta’lim muassasalarida yosh mutaxassislarni tayyorlash, ularni **Muassasaga** jalb etish borasida aniq maqsadga yo‘naltirilgan ish olib borish;

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

ye) xodimlarga safarbarlik chaqiruvi zaxirasida xizmat o‘tashda - O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining maxsus hisob raqamiga mablag‘ kiritish uchun foizsiz ssudalar berish;

z) **Muassasaning** zarur yo‘nalishlar bo‘yicha iste’dodli yosh kadrlarini chet el oliy maxsus o‘quv yurtlarida o‘qitish, o‘quv-kontrakt to‘lovlarini ish haqi hisobidan yoki **Muassasa** hisobidan qoplash;

i) **Muassasada** “Eng faol yosh xodim” stendini tashkil etish.

11.5. Kasaba uyushmasi qo‘mitasining majburiyatlari:

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

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

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

g) **Muassasaga** amaliyot o‘tash uchun biriktirilgan professional ta’lim muassasalari o‘quvchilarini va yangi ishga qabul qilingan bitiruvchilarini mehnat muhofazasi bo‘yicha yo‘riqdan o‘tkazishga, maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal, yakka tartibdagi himoya vositalari bilan ta’minlashga erishish;

d) ishga yangi qabul qilingan yoshlarning ish joylarida qo‘nimliligini ta’minlash bo‘yicha ish olib borish;

ye) har bir yosh mutaxassisni ishga qabul qilinishi bilan hisobga olib, **Muassasaning** o‘zida, zarur hollarda esa o‘quv kurslarida malaka oshirishini nazorat qilib borish;

j) **Muassasada** yosh xodimlar o‘rtasida madaniy-ma’rifiy, ma’naviy hamda jismoniy tarbiya va sport tadbirlarini keng miqyosda amalga oshirish orqali ishlayotgan yoshlar faoliyatidagi salbiy holatlarni, jumladan, ertangi kunga ishonchning so‘nishini oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan minnatdorlik hissini uyg‘otish;

z) “Yoshlar minbari”, “Erkin fikr” uslublarining qo‘llanilishini joriy etish va unda, yosh xodimlar o‘z fikrlarini erkin ifoda etgan holda (ish sharoiti, jamoadagi muhit, jamoa ishiga samara keltiradigan g‘oya, rahbar kadrlarning nojo‘ya hatti harakatlari, ularning kamsitilishi va h.k. yuzasidan) to‘g‘ridan-to‘g‘ri yoki anonim bildirishnomalarni shaffof qutilarga yozma tarzda berib turish ishlarini tashkil etish.

XII. AYRIM TOIFADAGI XODIMLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLIShNING BA’ZI XUSUSIYATLARI

12.1. Nogironligi bo‘lgan shaxslar mehnatni muhofaza qilish sohasida, ish vaqti, ta’tillar va boshqa mehnat shart-sharoitlari borasida ular o‘zi uchun qonunchilikda belgilangan qo‘shimcha imtiyozlardan foydalanadi.

12.2. O‘rindoshlik asosida ishlovchilar mehnatiga haq to‘lash shakllari va tizimlari, mukofotlar, qo‘shimcha haq, ustamalar, rag‘batlantiruvchi to‘lovlar to‘lash mazkur ish o‘zi uchun asosiy ish bo‘lgan xodimlarga belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

Masofadan turib ishlovchi xodimlar

12.3. Tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlar, ishlab chiqarishdagi avariyalar, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, shuningdek yong‘inlar, toshqinlar, zilzilalar, epidemiyalar yoki epizootiyalar ro‘y bergan taqdirda hamda aholining yoxud uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda ish beruvchida tegishli texnik va tashkiliy imkoniyatlar mavjud bo‘lganda O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 458-moddasida keltirilganlarga qo‘shimcha ravishda

vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tish yoki o‘tkazish uchun ustuvor huquq beriladigan xodimlarning toifalari quyidagilardan iborat:

a) masofadan turib ishlash uchun o‘zining texnik va tashkiliy imkoniyatlariga ega bo‘lgan shaxslar.

12.5. Masofadan turib ishlash to‘g‘risidagi mehnat shartnomasi bo‘yicha o‘z majburiyatlarini bajarishi uchun masofadan turib ishlovchi xodimlarni zarur uskunalar, dasturiy-texnik vositalar, axborotni himoya qilish vositalari va boshqa vositalar bilan ta’minlash tartibi hamda muddatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar tomonidan bajarilgan ishlar haqidagi hisobotlarni topshirish tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar tomonidan ularga tegishli bo‘lgan yoki ijaraga olingan uskunalar, tashkiliy texnika, dasturiy-texnik vositalar, aloqa vositalari, axborotni himoya qilish vositalaridan hamda boshqa vositalardan foydalanganlik uchun kompensatsiyaning miqdori, uni to‘lash tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlash bilan bog‘liq boshqa xarajatlarning o‘rnini qoplash tartibi Masofadan turib ishlash to‘g‘risidagi Nizom bilan tartibga solinadi.

12.6. Masofadan turib ishlovchi xodimning har yilgi mehnat ta’tilining davomiyligi kamida yigirma bir kalendar kun miqdorida o‘rnatiladi.

XIII. QO‘SHIMCHA IJTIMOIY SUG‘URTA. IJTIMOIY IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

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

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

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

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

13.2.3. koronavirus infeksiyasi bilan zararlanishi yoki zararlangan deb gumon qilinishi munosabati bilan karantinga joylashtirilgan ota-onalar (ular o‘rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar), shuningdek, ularning 14 yoshgacha bo‘lgan bolasini parvarish qilayotgan shaxslarga o‘rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida;

13.2.4. boshqa hollarda, xodimning umumiy ish stajiga qarab - ish haqining 60 foizidan 80 foizigacha.

13.3. Ish beruvchi xodimlarni yilida kamida bir marta epidemiya xavfi mavjud bo‘lgan kasalliklardan **Muassasa** hisobidan emlab borish majburiyatini o‘z zimmasiga oladi. (Bu kabi emlash tibbiy sabablarga ko‘ra mumkin bo‘lmagan xodimlar bundan mustasno).

13.4. Xodim surunkasiga bir oydan ortiq kasal bo‘lganida unga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini 1 baravaridan kam

bo‘lmagan miqdorda budjetdan tashqari mablag‘lar xisobidan moddiy yordam ko‘rsatish majburiyatini **Ish beruvchi** o‘z zimmasiga oladi.

13.5. Xodimning otasi yoki onasi, yaqin qarindoshi vafot etganda **Ish beruvchi** unga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini 2baravari miqdorida budjetdan tashqari mablag‘lar xisobidan moddiy yordam to‘lab beradi.

13.6. Xodim mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra vafot etganda **Muassasa** mablag‘lari hisobidan uning oilasiga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini uch baravaridan kam bo‘lmagan miqdorda moddiy yordam ko‘rsatiladi.

13.7. 11 noyabr “Kasaba uyushmalari kuni” bayrami munosabati bilan barcha kasaba uyushmasi a’zolari **Kasaba uyushmasi qo‘mitasining** tavsiyasiga ko‘ra **Muassasa** mablag‘lari hisobidan taqdirlanadi (rag‘batlantiriladi).

13.8. Ish beruvchi:

13.8.1. ishlamaydigan pensionerlarning mehnat jamoasining jamoat hayotida ishtirok etishlari uchun sharoitlar yaratishni, shuningdek har yili pensionerlardan, ayniqsa yakka-yolg‘izlardan xabar olish, tug‘ilgan kunlarida va bayramlarda ularga esdalik sovg‘alari berishni, ularning uy-joy, maishiy muammolarini hal etishda ko‘maklashishni, shuningdek muqaddas joylarga va ziyoratgohlarga ekskursiyalar tashkillashtirishni va boshqa ijtimoiy ahamiyatli tadbirlarni amalga oshirish uchun sharoit yaratishni o‘z zimmasiga oladi. (O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016 yil 28 dekabrdagi PF-4906 son “O‘zbekiston faxriylarni ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash «Nuroniy» jamg‘armasi faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni);

13.8.2. qaramog‘ida nogiron farzandi bor xodimlarga moddiy yordam ko‘rsatadi;

13.8.3. Muassasada ishlovchi doimiy yashash uy-joyi bo‘lmagan xodimlarga ijarada yashashi uchun to‘lovlarini har oyda **Muassasa** hisobidan qoplab beradi.

13.9. O‘sib kelayotgan yosh avlodga g‘amxo‘rlik ko‘rsatish maqsadida taraflar quyidagi majburiyatlarni oladilar:

13.9.1. har yili xodimlar farzandlariga yangi yil sovg‘alarining **Muassasa** hisobidan topshirilishini tashkil etish;

13.9.2. xodimlar farzandlarining bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlarida dam olishlarini ta’minlash;

13.9.3. xodimlarga bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlari yo‘llanmalari narxini, 16 yoshga to‘lmagan nogiron farzandi bor xodimlarga esa dam olish uylari, sanatoriylar, profilaktoriy yo‘llanmalari narxini **Muassasa** hisobidan to‘lab berish[3];

13.9.4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2012 yil 10 dekabrdagi PQ-1875-sonli “Chet tillarini o‘rganish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Qarori bilan belgilab qo‘yilgan vazifalarni amalga oshirishga ko‘maklashish maqsadida xodimlar farzandlarini chet tillariga o‘qitish uchun moddiy ko‘mak berish.

13.10. Taraflar yotoqxonalar va idoraviy turar joylarni saqlab turishga, ularda yashash uchun ijtimoiy-maishiy sharoitlarni yaxshilashga, yashovchilar orasida madaniy-ommaviy, ma’naviyat-ma’rifat ishlarini olib borishga **Muassasa** hisobidan mablag‘ hamda zarur ashyolar ajratish majburiyatini oladilar.

---

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

13.11. Xodimlarning ish haqidan O‘zbekiston Respublikasi oliy o‘quv yurtlarida ta’lim olishi uchun (o‘zining o‘qishi yoki yigirma olti yoshga to‘lmagan farzandlarining o‘qishi uchun) yo‘naltiriladigan summalarga soliq solinmasligi bo‘yicha yaratilgan imtiyozdan foydalanishi **Ish beruvchi** tomonidan ta’minlanadi.

13.12. Ish beruvchi Muassasaning moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib, ishlovchi ota-onalarning farzandi tarbiyasiga bo‘lgan mas’uliyatini oshirish maqsadida farzandlari xalqaro fan olimpiadalari g‘oliblari, sport bo‘yicha Respublika va jahon chempionlari bo‘lgan xodimlarni moddiy rag‘batlantiradi.

13.13. Mazkur **Shartnoma** maqsadlarida har bir oila a’zosiga to‘g‘ri keladigan bir oylik o‘rtacha daromad O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan minimal iste’mol xarajatlari qiymatining bir baravaridan oshmagan oilalar – kam ta’minlangan oilalar deb hisoblanadi.

Koronavirus yoki boshqa yuqumli kasalliklar tufayli joriy qilingan karantin choralari davrida xodimlarga beriladigan imtiyoz va kafolatlar

13.14. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 19 martdagi “Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiy tarmoqlariga salbiy ta’sirini yumshatish bo‘yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-5969-sonli Farmoni ijrosini ta’minlash maqsadida kuyidagilarni o‘z zimmasiga oladi:

13.14.1. karantinga oid choralar amal qilishi davrida **Ish beruvchi** xodimlarni, ayniqsa homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan hamda surunkali kasallikka chalingan shaxslarni, ularning roziligi bilan, masofadan turib ishlash usuliga, qulay ish grafigiga yoki uydan turib ishlashga o‘tkazadi;

Masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish jadvalida yoki uyda ishlashga o‘tish huquqidan birinchi navbatda homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan shaxslar va surunkali kasalliklarga chalingan xodimlar foydalanadi.

Xodimning xohishiga ko‘ra va **Ish beruvchining** roziligi bilan xodim vaqtinchalik uyda ishlashi uchun uy mehnati sharotiga o‘tkazilishi mumkin.

Uyda ishlash tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq xodim yashash joyi bo‘yicha yoki unga yoxud uning oila a’zolariga tegishli bo‘lgan boshqa binolarda ish beruvchining buyurtmalari bo‘yicha tovarlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko‘rsatish bo‘yicha amalga oshirilayotgan ishni anglatadi.

Masofaviy ishga o‘tkazish yuzasidan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritiladigan o‘zgartirishlarda Mehnat kodeksining 106-moddasida nazarda tutilgan shartlar bilan bir qatorda quyidagilar ko‘rsatiladi:

Ish beruvchi va xodim o‘rtasida elektron hujjat almashinuvi bo‘yicha o‘zaro aloqalar tartibi;

xodimning mehnat majburiyatlarini amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan jihozlar va/yoki texnika vositalaridan foydalanish tartibi, agar tomonlar tarafidan xodimga tegishli jihozlar va/yoki texnika vositalaridan foydalanish to‘g‘risidagi kelishuv mavjud bo‘lsa;

Ish beruvchi bilan doimiy aloqalarini ta’minlash maqsadida xodimni aloqa vositalari bilan ta’minlash, shu jumladan Internet tarmog‘idan foydalanish;

Ish beruvchi tomonidan xodimga berilgan jihozlar va texnikalarning xodimning aybi bilan buzilganda, yetkazilgan zararni xodim tomonidan **Ish beruvchiga** qoplab berish bilan bog‘liq shartlar;

xodim o‘z mehnat vazifalarini bajarish uchun shaxsiy jihozlar va/yoki texnika vositalaridan, shuningdek aloqa vositalari, shu jumladan Internet tarmog‘idan foydalangan taqdirda xarajatlarni qoplash tartibi va shartlari;

xodim va **Ish beruvchining** zaruriy mehnat muhofazasi va mehnat sharoitlariga amal qilish bo‘yicha majburiyatlari;

xodimni ishlab chiqarish zaruriyati tug‘ilganda doimiy ish joyiga o‘tkazish shartlari.

13.14.2. pandemiya davrida koronavirus bilan kasallangan xodimlarning davolanishiga ketadigan xarajatlar **Muassasa** mablag‘lari hisobidan qoplanadi;

13.14.3. pandemiya munosabati bilan kasallik yuqtirgan xodimlarning sog‘lig‘iga shikast yetkazilganligi yoki ularning og‘ir ahvolga tushishi va sog‘lig‘i tiklanmaganligi munosabati bilan **Ish beruvchi Muassasaning** moliyaviy ahvolidan kelib chiqib, moliyaviy jihatdan qo‘llab-quvvatlaydi;

13.14.4. Ish beruvchi yuqumli virus kasalligiga chalingan xodimlarga moddiy yordam ko‘rsatishi, ularning davolanishi va dori-darmonlarning xarajati (shu jumladan, xodimning bolalari kasal bo‘lsa) uchun to‘lovni amalga oshirishi shart;

13.14.5. koronavirus bilan og‘rib tuzalgan xodimlarni **Muassasa** hisobidan har 6 oyda bepul tibbiy ko‘rikdan o‘tkazadi;

13.14.6. xodimlarni ish faoliyatlari bilan bog‘liq turli yuqumli kasalliklarga chalinishlari mumkin bo‘lgan holatlar haqida ogohlantiruvchi ma’lumotlar bilan ta’minlaydi, stendlar, tarqatma materiallarni chop ettiradi;

13.14.7. Muassasa xodimlari o‘rtasida koronavirus infeksiyasi tarqalishi oldini olish maqsadida **Ish beruvchi** xodimlarni ish joylarida antesiptik va zarur sanitariya-gigienik vositalar, niqoblar bilan ta’minlashni, kasallik uchun test tahlillarini topshirishni, yuqumli kasalliklarga qarshi vaksina bilan emlashni, shuningdek ish joylarini, oshxonani, yuvinish xonasini, hojatxonani, **Muassasaga** tegishli yotoqxonalarni, ishchilarni tashuvchi transport vositalarini dezinfeksiya qilish ishlarini **Muassasa** hisobidan amalga oshiradi.

13.15. Pandemiya davrida kasallanib vafot etgan xodimlarning oilasiga moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib **Ish beruvchi** yoki **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** mablag‘lari hisobidan moddiy yordam ajratiladi.

13.16. Hukumat yoki Maxsus komissiya tomonidan karantin e’lon qilinganda xodimga qisman haq to‘langan holda **Ish beruvchi** va xodim o‘rtasidagi kelishuv orqali belgilangan muddatga ta’til taqdim etiladi.

13.17. Koronovirus pandemiyasi davrida xodimning asosiy mehnat ta’tilini olish huquqini beruvchi ish stajini hisoblashda ish haqi saqlanmagan ta’tilda bo‘lgan davr ham inobatga olinadi.

XIV. MADANIY-MA’RIFIY,JISMONIY TARBIYA VA SPORT-SOG‘LOMLAShTIRISh IShLARI

14.1. Ish beruvchi:

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

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

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

14.2.2. “Kitobxon” burchaklarini tashkil etish va “Eng yaxshi kitobxon” ko‘rik-tanlovini o‘tkazish;

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

14.2.4. Muassasa balansidagi kutubxona va axborot-resurs markazlari, madaniyat

uylari va saroylari faoliyatini **Muassasa** hisobidan yanada rivojlantirish, ularni saqlab turish, moddiy-texnik bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta’mirlash ishlarini o‘tkazish, jihozlarini yangilash, ularda ishlovchi xodimlar oylik maoshlarini moliyalashtirish. Kutubxona va axborot-resurs markazlarini yangi adabiyotlar bilan to‘ldirish, jamoat tashkilotlari va jamg‘armalarni jalb etgan holda, milliy g‘oya va ma’naviy-ma’rifiy dunyoqarashni o‘stirish borasida tadbirlar o‘tkazish;

14.2.5. xodimlar va ularning oila a’zolari o‘rtasida badiiy havaskorlikning yanada rivojlanishiga har taraflama yordam ko‘rsatish, ularning bo‘sh vaqtlarini sermazmun o‘tkazish, teatr, konsert va muzeylarga tashriflarini uyushtirish;

14.2.6. umumxalq va kasb bayramlarini, xususan “Kasaba uyushmalari kuni”ni nishonlash, bayram munosabati bilan kasb mahorati, sport va badiiy havaskorlik bo‘yicha musobaqa, tanlov hamda tadbirlar uyushtirish;

14.2.7. bugungi kunda amalga oshirilayotgan davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlari, keng ko‘lamdagi islohotlarning mazmun-mohiyati, qabul qilingan qonun hujjatlari va davlat dasturlarining ahamiyatini mehnatkashlarga atroflicha tushuntirish maqsadida har oyda “Ma’rifat soatlari”ni o‘tkazib borish.

14.3. "O‘zbekiston bo‘ylab sayohat qil!" dasturi doirasida **Ish beruvchi** quyidagilarni o‘z zimmasiga oladi:

a) respublikaning tarixiy shaharlariga va o‘z hududlaridagi diqqatga sazovar joylarga sayohatlarini uyushtirish maqsadida xodimlar uchun yiliga bir marotaba mahalliy sayohatga chiqish imkonini yaratish;

b) sayohat xarajatlarining bir qismini budjetdan tashqari jamg‘armalari mablag‘lari va qonunchilikda taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan qoplab berish;

v) rag‘batlantirish sifatida **Muassasaning** budjetdan tashqari mablag‘lari hisobidan o‘z xodimlarining kamida 10 foizini oila a’zolari bilan birgalikda har yili dam olishga (ichki turizmga) yuborishni nazarda tutadigan xodimlarning jamoaviy va oilaviy dam olishini tashkil qilish;

g) «Ichki turizm oyligi», «Ichki turizm haftaligi» hamda «Ichki turizm kunlari»ni, «Oilaviy sayohat ta’tili»ni tashkil etish va o‘tkazish;

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

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

14.4.1. jismoniy tarbiya va sport bilan shug‘ullanish uchun yetarli moddiy va boshqa sharoitlar yaratib berish (maxsus sport xonalarini ajratish) hamda mehnat jamoasida “xodimlar gimnastikasi” va “sport daqiqalari”ni joriy etish;

14.4.2. texnologiya, ishlab chiqarish va ish sharoitlaridan kelib chiqib, xodimlarga “xodimlar gimnastikasi” mashqlarini bajarishi uchun hamda ish vaqtiga kiritiladigan “sport daqiqalari” uchun maxsus tanaffuslarni belgilash;

14.4.3. sog‘lom turmush tarzi va ommaviy sportni rivojlantirish maqsadida mehnat jamoalarida faoliyat yuritayotgan xodimga “Sport targ‘ibotchisi” qo‘shimcha vazifasini yuklash va uning bazaviy lavozim maoshiga 20 foiz miqdorida ustama belgilashni yo‘lga qo‘yish;

14.4.4. ish vaqtidan so‘ng tanlangan kunlarda (haftada kamida bir marta) rahbar va barcha xodimlarning jismoniy tarbiya va sport mashg‘ulotlari (yugurish, stritbol, futbol, badminton, voleybol, basketbol, stol tennisi, suzish va boshqalar) bilan shug‘ullanishini tashkil qilish;

14.4.5. jamoat tashkilotlari va jamg‘armalarni jalb etgan holda, xodimlar va ularning oila a’zolarini ommaviy sportga, turli sport seksiyalari, to‘garaklariga jalb etish hamda ular

o‘rtasida spartakiadalar va sport turlari bo‘yicha musobaqalar uyushtirish;

14.4.6. xodimlar va ularning oila a’zolarini qiziqishlariga ko‘ra sport to‘garaklariga qatnashlari uchun imtiyozli chiptalar bilan ta’minlash;

14.4.7. Muassasa balansida bo‘lgan sport inshootlari, stadionlar, va maydonchalarning, bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlari, sog‘lomlashtirish muassasalarining faoliyatini **Muassasa** mablag‘lari hisobidan yanada rivojlantirish, moddiy-texnika bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta’mirlash, sport inventarlari va jihozlarni yangilash;

14.4.8. Muassasada oyning bir shanba kunini “Sport – salomatlik kuni” deb e’lon qilish va **Ish beruvchi** bilan hamkorlikda xodimlarni sport bilan shug‘ullanishlari uchun sharoitlar yaratish bo‘yicha choralar belgilash, jismoniy tarbiya jamoalarini tuzish va ularning ishini jonlantirish;

14.4.9. xodimlarni sport kiyimlari hamda sport anjomlari bilan ta’minlash, ularni sport tadbirlariga keng jalb etish;

14.4.10. O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasining “Jismoniy tarbiya va sport-sog‘lomlashtirish boshqarmasi” unitar korxonasi bilan aloqalarni mustahkamlash.

XV. MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH

15.1. Kelishuvchi tomonlar, ijtimoiy sheriklik prinsiplarini tan olgan holda, mazkur **Shartnomaning** bajarilishida yuzaga kelgan har qanday nizolarning oldini olish choralarini ko‘rishni o‘z zimmasiga oladilar. Bahslashuvlar o‘zaro ishonch va xurmat bilan, O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi asosida hal etiladi.

15.2. Muassasa va uning tarkibiy bo‘linmalarida yakka tartibdagi mehnat nizolari **Ish beruvchi** va **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** tomonidan tayinlangan 6 nafar a’zodan tenglik asosida tashkil topgan (har tarafdan 3 nafardan) va mazkur **Shartnomaning** amal qilish muddatiga tuziladigan Mehnat nizolari bo‘yicha komissiya tomonidan ko‘rib chiqiladi.

15.3. Mehnat nizolari bo‘yicha komissiyaning faoliyati va ish yuritish tartibi qonun hujjatlari va O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi, O‘zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi tomonidan tasdiqlangan (12.01.2015 y., 20-66 s, 15.01.2015 y., 01-SP), Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan kelishilgan tavsiyalarga asosan ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq olib boriladi **(10-ilova**).

15.4. Jamoaviy mehnat nizolari O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligida belgilangan tartibda hal etiladi.

XVI. IJTIMOIY SHERIKLIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI

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

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

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

16.4. Ish beruvchi Tashkilotda xodimlarning yagona vakillik organi sifatida **Kasaba uyushmasi qo‘mitasini** tan oladi.

16.5. Ish beruvchi:

xodimlarning yozma arizalari asosida ish haqidan kamida 1 foiz miqdoridagi kasaba uyushmasi a’zolik badallari **Muassasa** buxgalteriyasi orqali ushlab qolinishini va pul o‘tkazish yo‘li bilan o‘z vaqtida va to‘liq miqdorda kasaba uyushma tashkilotiningga hisob raqamiga (maxsus raqamiga) o‘tkazilishini;

a’zolik badallari bir oy muddatdan ortiq vaqt mobaynida o‘tkazilmagan taqdirda, aybdor mansabdor shaxsga nisbatan intizomiy chora ko‘rilishini kafolatlaydi.

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

16.7. Ish beruvchi:

a) jamoa shartnomasiga kirmagan ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy masalalar bo‘yicha qarorlar qabul qilishdan avval **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan oldindan kelishib olish;

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

v) **Kasaba uyushmasi qo‘mitasining** ustavda belgilangan faoliyatini amalga oshirish uchun uni xonalar, transport, tashkiliy texnika, aloqa va Internetga ulanish vositalari, kanselyariya mollari bilan bepul ta’minlash;

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

16.8. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi:

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

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

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

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

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

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

j) **Muassasadagi** mehnat va maishiy sharoitlar ahvoli bo‘yicha jamoatchilik nazoratini tashkil qilish va amalga oshirish;

z) kasaba uyushmasi a’zolari o‘rtasida mehnat va ishlab chiqarish intizomini mustahkamlashga, mehnat jamoasida mojarolarga olib keluvchi vaziyatlarning oldini olish hamda barqaror ma’naviy muhitni ta’minlashga qaratilgan tushuntirish va tashkiliy ishlarni olib borish;

i) turli tanlovlar, sport musobaqalari g‘oliblarini taqdirlash uchun rag‘batlantiruvchi sovg‘alar va mukofotlar ta’sis etish;

k) kasaba uyushmalari Federatsiyasining «Ishonch», «Ishonch-Doverie» gazetalariga obunani ta’minlash majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi.

16.9. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonuniga binoan kasaba uyushmalari organlaridagi saylab qo‘yiladigan lavozimlarga saylanganligi tufayli ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilgan xodimlarga ularning saylov vakolatlari tugaganidan so‘ng avvalgi ishi (lavozimi)ni berish, bunday ish (lavozim) mavjud bo‘lmagan taqdirda esa shu tashkilotda yoki xodimning roziligi bilan boshqa tashkilotda avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) berish majburiyatini oladi.

16.10. Ish beruvchi asosiy ishidan ozod qilinmagan kasaba uyushmasi raisiga budjet mablag‘lari oylik ustamalar va qo‘shimchalarni o‘rnatish uchun mehnatga haq to‘lash jamg‘armasi xisobidan xar oyda 10-20 % oklad miqdorida qo‘shimcha xaq to‘lanadi.

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

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

b) mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakillar;

v) mehnat nizolari komissiyasi a’zolari.

16.12. Ishlab chiqarishdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan **xodimlar vakillariga** mehnat jamoasining manfaatlarini ko‘zlab jamoatchilik vazifalarini bajarishi uchun har haftalik ish vaqtining 30 foizidan kam bo‘lmagan vaqt, shuningdek kasaba uyushmasining yo‘nalishi bo‘yicha qisqa muddatli o‘qishi uchun o‘rtacha ish haqi saqlangan holda vaqt beriladi.

16.13. Ish beruvchi asosiy ishidan ozod qilinmagan **xodimlar vakillarining** yuqori kasaba uyushmasi tashkilotlari tomonidan tashkil etilayotgan o‘quvlar, madaniy-ma’rifiy va sport yo‘nalishidagi tadbirlarda ishtirok etishlari bilan bog‘liq qisqa muddatli (bir haftagacha) xizmat safari xarajatlarini (borish va kelish, sutkalik xarajatlar, mehmonxonada yashash va h.k.) **Muassasa** hisobidan qoplash majburiyatini oladi.

16.14. Ishlab chiqarishdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan **xodimlar vakillariga** intizomiy jazo choralarini qo‘llash, ular bilan **Ish beruvchi** tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilish amallari O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida, O‘zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonunida hamda Xalqaro mehnat tashkilotining «Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to‘g‘risida»gi 135-Konvensiyasida nazarda tutilgan cheklovlarga rioya qilingan holda amalga oshiriladi.

16.15. Muassasada Xalqaro Mehnat Tashkilotining “Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish xuquqini himoya qilish to‘g‘risida”gi 87-sonli Konvensiyasi talablariga og‘ishmay rioya etiladi.

16.16. Muassasa xodimlari uchun O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuni mazmunini yoritish bo‘yicha o‘quv tadbirlari o‘tkazib boriladi.

XVII. JAMOA ShARTNOMASI BAJARILIShINI NAZORAT QILISh

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

17.2. Taraflar mazkur **Shartnoma** bajarilishini tekshirib borishda ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyaga ko‘maklashib borishni o‘z zimmalariga oladilar.

17.3. Taraflar yilda bir marotaba mazkur **Shartnoma** bajarilishi yuzasidan tekshiruv o‘tkazish va tekshiruv natijalarini mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishi (konferensiyasi)da muhokama qilishni o‘z zimmalariga oladilar. Bunda, jamoa shartnomasi bajarilishining yil yakunlari hisobot yilidan keyingi yilning 1 aprelidan kechiktirmay ko‘rib chiqiladi.

17.4. Mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishi (konferensiyasi)da **Ish beruvchining Muassasa** xodimlarining majburiy mehnatga jalb kilinmasligiga oid majburiyatlari to‘liq bajarilishi yuzasidan hisoboti eshitiladi.

17.5. Taraflar Bosh, tarmoq, hududiy jamoa kelishuvlarni tan olib, ularni bajarish majburiyatini o‘z zimmalariga oladilar. Basharti yuqorida nomlari keltirilgan kelishuvlarga o‘zgartishlar kiritilsa, **Ish beruvchi** va **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi uch oy** muddat ichida mazkur **Shartnomaga** tegishli o‘zgartish va qo‘shimchalar kiritish bo‘yicha muzokaralar olib boradi.

17.6. Taraflar shuni e’tirof etadilarki, ularning mazkur **Shartnomada** aks ettirilgan manfaatlari ular tomonidan **Shartnomaning** barcha shartlari va majburiyatlari so‘zsiz bajarilgan taqdirdagina ro‘yyobga chiqishi mumkin.

17.7. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi jamoa shartnomasi loyihasini ma’qullash yuzasidan chaqiriladigan mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishi (konferensiyasi)dan oldin uning loyihasini jamoatchilik ekspertizasidan o‘tkazish uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga taqdim etadi.

17.8. Mazkur **Shartnoma** imzolangandan so‘ng, taraflar uni ro‘yxatdan o‘tkazish uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga taqdim etadilar.

17.9. Mazkur **Shartnoma** imzolangandan so‘ng, tomonlar uning bajarilishi bo‘yicha tadbirlar rejasi, mas’ullar va muddatlarni belgilab oladilar.

17.10. Muassasada ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish, jamoa muzokaralari o‘tkazish, jamoa shartnomasi loyihasini tayyorlash, uning ijrosi ustidan nazoratni tashkil etish, shuningdek, **Ish beruvchi** tomonidan kasaba uyushmasi bilan kelishgan holda qabul qilingan boshqa lokal normativ hujjatlarning bajarilishi ustidan nazorat o‘rnatish maqsadida teng huquqlilik asosida ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha ikki tomonlama komissiya faoliyati yo‘lga qo‘yiladi.

Shartnomani imzolagan taraflar komissiya yig‘ilishida uning bajarilishini ta’minlamayotgan mas’ullar hisobotini eshitish masalasini qo‘yish huquqiga ega.

17.11. Shartnoma imzolangan kunidan bir oydan kechiktirilmagan muddatda broshyura ko‘rinishida 5 nusxada chiqariladi. **Shartnomaning** bir nusxasi xodimlar uchun ko‘rinarli joyga osib qo‘yiladi, shuningdek xodimlar **Shartnoma** matni va ilovalari bilan **Muassasaning** xodimlar bo‘limida, mehnat muhofazasi, ish haqi va yuridik bo‘limlarida hamda **Kasaba uyushmasi qo‘mitasida** tanishishlari mumkin.

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

17.13. Shartnomaning ilovalari uning ajralmas qismi bo‘lib hisoblanadi.

XVIII. JAMOA ShARTNOMASI MAJBURIYaTLARINING BUZILIShI YoKI ULARNI BAJARMASLIK UChUN JAVOBGARLIK

18.1. Ish beruvchi ushbu **Shartnoma** shartlarini buzuvchi qaror qabul qilgan taqdirda, **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** ushbu qoidabuzarliklarni bartaraf etish to‘g‘risida taqdimnoma kiritishga haqli, bu taqdimnoma bir haftalik muddatda ko‘rib chiqiladi. **Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasining** ushbu talablarini qanoatlantirishni rad qilgan yoki belgilangan muddatda kelishuvga erishilmagan taqdirda, kelishmovchiliklar qonunchilikka muvofiq ko‘rib chiqiladi. *O‘zbekiston* Respublikasi *«*Kasaba uyushmalari *to‘g‘risida»*gi Qonunining 46-moddasi).

18.2. Shartnoma majburiyatlarining buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslar O‘zbekiston Respublikasi qonun xujjatlarida hamda mazkur **Shartnomada** belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

JAMOA ShARTNOMASIGA ILOVALARNING TAVSIYaVIY RO‘YXATI

1. Tashkilot rahbari va kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘rtasida tuzilgan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha bitimi.

2. Ishdan bo‘shatish nafaqasining miqdoriga ta’sir ko‘rsatadigan ish stajiga xodimlarning tegishli tarmoqdagi yoki muayyan kasbga doir mehnat faoliyati davrlarini kiritish kafolatlanadigan xodimlar toifalari ro‘yxati.

3. Ish vaqtini jamlab hisobga olish tartibi qo‘llaniladigan ishlar, kasblar va lavozimlar ro‘yxati.

4. Har yilgi qo‘shimcha mehnat ta’tillari beriladigan rahbarlar va mutaxassislar lavozimlari ro‘yxati.

5. Teng haq to‘lanishi ta’minlanadigan asosan ayollar yoki asosan erkaklar band bo‘lgan kasb va lavozimlar ro‘yxati.

6. To‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo‘lgan xodimlarning toifalari ro‘yxati.

7. Dastlabki tarzda va keyinchalik vaqti-vaqti bilan tibbiy ko‘rikdan o‘tkazilishi tashkil qilinadigan kasblar va lavozimlar ro‘yxati.

8. Maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo‘yicha kasblar va lavozimlar ro‘yxati.

9. Gigiena vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo‘yicha kasblar va lavozimlar ro‘yxati.

10. Mehnat nizolari komissiyasi to‘g‘risidagi Nizom.

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ning 2023 yil "17" iyul dagi
1 -sonli bayonnomasi bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga

1-ilova

"TASDIQLAYMAN"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi maktabi direktori
_____ A.A.Saidov

"KELIShILDI"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi kasaba uyushma qo'mitasi raisi:
_____ A.R.Kukiyev

Angren shahar 9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi rahbari va kasaba uyushma qo'mitasi o'rtasida tuzilgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha Bitimi

t/r	Tadbirlar (ishlar) mazmuni	Hisobotga olish birligi	Miqdori	Ishlar qiymati, ming so'm hisobida	Tadbirlarning bajarilish muddati	Ijro uchun mas'ul	Kutilgan ijtimoiy samara			
							mehnat sharoiti yaxshilanishi kerak bo'lgan xodimlar soni		og'ir jismoniy ishdan bo'shatilayotgan xodimlar soni	
							jami	shu jumla-dan ayollar	jami	shu jumla-dan ayollar
I. Baxtsiz xodisalarni oldini olish bo'yicha										
1	9-BMSM xududidagi mavjud elektr tizimini elektro-texnik laboratoriya ko'rigidan o'tkazish	Dona	1	125.000	Yil davomida	XIBDO' N.Kunishova	52	30		
II. Umumiy mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha										
1	Xodimlarni kompyuter texnikasi bilan ta'minlash	dona	1	2.500.000	Yil davomida	XIBDO' N.Kunishova	1			
III. Xodimlar salomatligini profilaktika qilish bo'yicha										
1	Xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish	nafar	52		Dastlabki va yil davomida	XIBDO' N.Kunishova	52	30		
2.	Maxsus kiyim berish			3000.0						
3.	Gigienik vositalar berish			3000.0						

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ning 2023 yil "25" mart dagi
1 -sonli bayonnomasi bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga

2-ilova

"TASDIQLAYMAN"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi direktori:
_____A.A.Saidov

"KELIShILDI"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi kasaba uyushma qo'mitasi raisi:
_____A.R.Kukiyev

Ishdan bo'shatish nafaqasining miqdoriga ta'sir ko'rsatadigan ish stajiga xodimlarning tegishli tarmoqdagi yoki muayyan kasbga doir mehnat faoliyati davrlarini kiritish kafolatlanadigan xodimlar toifalari ro'yxati

№	Muayyan tarmoq (yoki kasb) dagi ish staji	Ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori, o'rtacha oylik ish haqiga nisbatan foizda
1	3 yilgacha	50 %
2	3 yildan 5 yilgacha	75 %
3	5 yildan 10 yilgacha	100 %
4	10 yildan 15 yilgacha	150 %
5	15 yildan ortiq	200 %

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ning 2025 yil "17" iyul dagi
1 -sonli bayonnomasi bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga

4-ilova

"TASDIQLAYMAN"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi direktori:
_____A.A.Saidov

"KELIShILDI"
9--sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi kasaba uyushma qo'mitasi raisi:
_____A.R.Kukiyev

Angren shahar 9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tillari beriladigan rahbarlar va mutaxassislar lavozimlari Ro'yxati

№	Lavozimlar kategoriyalari	Asosiy ta'til muddatlari (kalendar kun) (MK 217-modda)	Qo`ahimcha ta`til (MK 219-moddasi)	Qo'shimcha ta'til muddatlari (MK 219-modda) (qonunchilikda ish staji uchun xar yilgi uzoqroq qo'shimcha ta'til berilishi nazarda tutilgan xodimlar bundan mustasno, MK 220-modda) (kalendar kun)			
				5 yildan 10 yilgacha (k.k.)	10 yildan 15 yilgacha (k.k.)	15 yildan 20 yilgacha (k.k.)	20 yil va undan ortiq (k.k.)
1	Direktor va direktor o'rinbosarlari	21	6	2	4	6	8
2	O'qituvchilar	21	35	2	4	6	8
3	O'quv-yordamchi xodimlar	21	3	2	4	6	8
4	Texnik xodimlar	21	3	2	4	6	8

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ning 2023 yil "27" mart dagi
1 -sonli bayonnomasi bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga

5-ilova

"TASDIQLAYMAN"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi direktori:
_____ A.A.Saidov

"KELIShILDI"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi kasaba uyushma qo'mitasi raisi:
_____ A.R.Kukiyev

Teng ahamiyatli mehnatga teng haq to'lanishini ta'minlash uchun asosan ayollar va erkaklar band bo'lgan kasb va lavozimlar ro'yxati

T/r.	Ishchilar kasblari va xizmatchilar lavozimlari nomlanishi	
	Asosan erkaklar band bo'lgan kasb va lavozimlar (1-guruh)	Asosan ayollar band bo'lgan kasb va lavozimlar (2-guruh)
1.		

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ning 2023 yil "25" mart dagi
1 -sonli bayonnomasi bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga

6-ilova

"TASDIQLAYMAN"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi direktori:
_____A.A.Saidov

"KELIShILDI"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi kasaba uyushma qo'mitasi raisi:
_____A.R.Kukiyev

To'liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo'lgan xodimlarning toifalari ro'yxati

1. Xisobchi
2. Kutubxonachi
3. Omborchi
4. Kastyumer
5. Xo'jalik ishlari bo'limi xodimi
6. Qorovul
7. Kadrlar bo'limi xodimi

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ning 2023 yil "25" mart dagi
1 -sonli bayonnomasi bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga

7-ilova

"TASDIQLAYMAN"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi direktori:
A.A.Saidov

"KELIShILDI"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi kasaba uyushma qo'mitasi raisi:
A.R.Kukiyev

Dastlabki tarzda va keyinchalik vaqti-vaqti bilan tibbiy ko'rikdan o'tkazilishi tashkil qilinadigan kasb va lavozimlar ro'yxati

№	Kasb, lavozimlar nomi	Tibbiy ko'rikdan o'tkazilish muddati
1	2	3
1.	Direktor	1 yil
2.	O'quv ishlari bo'yicha direktor o'rinbosari	1 yil
	Ma'naviy-ma'rifiy ishlar bo'yicha direktor o'rinbosari	1 yil
	Xodimlar bilan ishlash inspektori	1 yil
	Xisobchi	1 yil
	O'qituvchilar	1 yil

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ning 2023 yil "25" iyun dagi 1 -sonli bayonnomasi bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga

8-ilova

"TASDIQLAYMAN"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi direktori:
_____ A.A.Saidov

"KELIShILDI"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi kasaba uyushma qo'mitasi raisi:
_____ A.R.Kukiyev

Maxsus kiyim-bosh, poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha kasb va lavozimlar ro'yxati

T/r	Bo'limlar	Kasb, lavozimlar nomi	Berilishi kerak bo'lgan maxsus kiyim, poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarining turlari	Oy hisobida kiyilish muddati
1.	Texnik xodimlar	Qorovul	Maxsus kiyim	1 yil
2.	Texnik xodimlar	Farrosh	Xalat	1 yil

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ning 2023 yil "25" mart dagi
1 -sonli bayonnomasi bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga

9-ilova

"TASDIQLAYMAN"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi direktori:
_____ A.A.Saidov

"KELIShILDI"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi kasaba uyushma qo'mitasi raisi:
_____ A.R.Kukiyev

Gigiena vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha kasb va lavozimlar ro'yxati

T/r	Bo'lim va hokazo	Kasb, lavozimlar nomi	Berilishi kerak bo'lgan gigiena vositalarining turlari	)y hisobida berilish me'yori
1.	Xo`jalik ishlari bo'limi	Farroshlar	Dizinfeksiya vositalari, gigiena vositalari	Xar oyda

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ning 20 23 yil "25" mart dagi
1 -sonli bayonnomasi bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga

10-ilova

"TASDIQLAYMAN"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi direktori:
_____A.A.Saidov

"KELIShILDI"
9-sonli Bolalar musiqa va san'at maktabi kasaba uyushma qo'mitasi raisi:
_____A.R.Kukiyev

Yakka mehnat nizolari komissiyalari faoliyatini tashkil etish yuzasidan NIZOM

I. Umumiy koidalar
II. Komissiyalarni shakllantirish
III. Komissiyaning ishini tashkil etish
IV. Komissiyaga nizolar yuzasidan murojaat etish
V. Komissiyada nizolarni kurib chikish tartibi
VI. Komissiya karorini bajarish
VII. Komissiya karori ustidan shikoyat kilish
VIII. Kasaba uyushmasining komissiya faoliyatiga kumaklashish borasidagi vazifalari
IX. Yakuniy koidalar

I. Umumiy qoidalar

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

Nizomda quyidagi asosiy tushunchalar qo'llaniladi:

Yakka mehnat nizolari (keyingi o'rinlarda – "nizo") – bu ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llanish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir.

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

II. Komissiyalarni shakllantirish

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

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

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

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

III. Komissiyaning ishini tashkil etish

Komissiya vakolatiga doir masalalar uning majlislarida ko‘rib chiqiladi.

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

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

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

Rais yoki kotibning komissiya majlisida ishtirok etmasligi majlisning qoldirilishiga asos bo‘lmaydi. Bu holda taraflarning kelishuvi bilan majlisda ishtirok etuvchilar orasidan tegishli navbatga ko‘ra komissiya raisi va majlis kotibi tayinlanadi.

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

IV. Komissiyaga nizolar yuzasidan murojaat etish

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga muvofiq nizolar komissiya yoki tuman (shahar) sudi tomonidan ko‘rib chiqilishi, o‘z navbatida xodim nizoni hal qilish uchun o‘z xohishiga ko‘ra ushbu organlardan biriga murojaat etishga haqli ekanligi qayd etilgan.

Komissiyaga murojaat etishdan avval xodim nizoni bartaraf etish yuzasidan ish beruvchi bilan muzokara o‘tkazishi maqsadga muvofiq. Muzokaralarda hal etilmagan nizo yuzasidan ariza keyinchalik komissiyada ko‘rib chiqish uchun kiritilishi mumkin.

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

Komissiyaga murojaat etish vaqti, joyi va tartibi haqidagi ma’lumotlar tanishish uchun qulay bo‘lgan joyda va shaklda xodimlar e’tiboriga yetkazilishi lozim.

Xodimning komissiyaga yo‘llagan yozma arizasi tegishli ro‘yxatga olish daftarida qayd etiladi. Arizalarni ro‘yxatga olish komissiya qarori bilan a’zolardan biriga (misol uchun kotibga) yuklatilishi lozim.

Ariza erkin shaklda yoziladi va unda:

Muassasaning nomi;

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

nizo mohiyati, arizachi talabini asoslovchi holatlar, isbotlovchi dalillar;

arizaga ilova qilinayotgan hujjatlar ro‘yxati;

ariza sanasi ko‘rsatilishi va muallif tomonidan imzolanishi lozim.

Ariza ro‘yxatga olingan kun muddatlarning boshlanish kuni hisoblanadi.

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

Muddatlarning uzrli sabablarga ko‘ra o‘tkazib yuborilganligi, mehnat nizolari bo‘yicha komissiya tomonidan ularni tiklashga asos bo‘ladi.

Quyidagi nizolar bevosita tuman (shahar) sudlari yurisdiksiyasiga taalluqliligi sababli komissiya tomonidan ko‘rib chiqilmaydi:

Mehnat vazifalarini bajarayotganda xodimning sog‘lig‘iga shikast yetkazilgani oqibatidagi zararni (shu jumladan, ma’naviy zarar) yoki mol-mulkga yetkazilgan zararni ish beruvchi tomonidan to‘lanishi haqida nizolar;

mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat’i nazar, ishga tiklash to‘g‘risida, mehnat shartnomasini bekor qilish vaqti va asoslari ta’rifini o‘zgartirish to‘g‘risida, majburiy progul yoki kam haq to‘lanadigan ishni bajargan vaqt uchun haq to‘lashga doir nizolar;

xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan zararning to‘lanishi haqida nizolar;

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

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

Shuningdek, ayrim toifadagi davlat xizmatchilarining mehnat shartnomasini bekor qilish, boshqa ishga o‘tkazish, asossiz ravishda boshqa ishga o‘tkazish yoki mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish bilan bog‘liq holda yetkazilgan zararni undirish va intizomiy jazo berish masalalariga taalluqli mehnat nizolari alohida qonunlarda belgilangan tartibda ko‘rib chiqilib, mehnat nizolari komissiyalari vakolatiga taalluqli emas (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 276-moddasi).

V. Komissiyada nizolarni ko‘rib chiqish tartibi

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

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

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

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

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

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

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

Bayonnomada quyidagilar aks etishi lozim:

majlis o‘tkazilayotgan joy va sana;

Muassasa nomi va komissiya tarkibi;

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

ariza kelib tushgan sana va nizoning mohiyati;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Komissiya qarorida quyidagilar ko‘rsatilishi lozim:

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

komissiyaga murojaat qilingan va nizo ko‘rib chiqilgan sana;

nizoninng mohiyati;

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

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

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

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

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

VI. Komissiya qarorini bajarish

Mehnat nizolari komissiyasining qarori bu qaror ustidan shikoyat qilish uchun belgilangan o‘n kunlik muddat o‘tgandan keyin uch kun ichida ish beruvchi tomonidan bajarilishi kerak.

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

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

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

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

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

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

Komissiya (Muassasa) nomi;

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

Xodim (da’vogar)ning familiyasi, ismi, sha’rifi, ish beruvchi (javobgar)ning to‘liq nomi va manzili;

Komissiya qarorining ko‘rsatma beruvchi (qaror) qismi;

Komissiya qarorining kuchga kirish sanasi;

Komissiya guvohnomasi berilgan sana va uni ijroga qaratish muddatlari.

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

Lekin, ish beruvchi yoki xodim nizoni ko‘rib chiqish uchun sudga ko‘chirish haqida ariza bilan murojaat etgan taqdirda guvohnoma berilmaydi.

Basharti, g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazilgan xodim komissiya tomonidan berilgan guvohnoma asosida komissiya qarorini majburiy ravishda ijro ettirish yuzasidan sudga murojaat qilsa, sudga kiritilgan da’voda qaror ijrosi kechiktirilganligi tufayli yuzaga kelgan majburiy progul vaqti uchun xodimga haq undirish to‘g‘risida talab ko‘rsatilishi mumkin.

VII. Komissiya qarori ustidan shikoyat qilish

Komissiyaning qarori ustidan manfaatdor xodim yoki ish beruvchi komissiya qarorining nusxasi topshirilgan kundan e’tiboran o‘n kunlik muddat ichida fuqarolik ishlari bo‘yicha tuman (shahar) sudiga shikoyat qilishi mumkin.

Mazkur muddat uzrli sabablarga binoan o‘tkazib yuborilgan taqdirda, o‘tkazib yuborilgan muddatni tiklash va nizoni mohiyati bo‘yicha ko‘rib chiqishni so‘rab sudga da’vo arizasi kiritish mumkin.

III. Kasaba uyushmasining komissiya faoliyatiga ko‘maklashish borasidagi vazifalari

Kasaba uyushmasi a’zosi nizo yuzasidan Muassasaning boshlang‘ich kasaba uyushmasi qo‘mitasiga murojaat etgan taqdirda, kasaba uyushmasi qo‘mitasi xodimga ish beruvchi bilan munosabatlarida ko‘maklashishi, jumladan, nizoni hal etishda ishtirok etishi, xodimga uning huquqlari, buzilgan huquqlarini tiklash tartibi va usullarini tushuntirishi, komissiyaga murojaat etish bilan bog‘liq hujjatlarni rasmiylashtirishga ko‘maklashishi lozim.

Zarur xollarda kasaba uyushmasi boshlangich tashkiloti amaliy yordam surab, yukori turuvchi kasaba uyushmasi organiga murojaat etishi mumkin.

Kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan vakolat berilgan, komissiya a’zosi hisoblanmagan shaxs nizoni ko‘rib chiqish jarayonida xodim manfaatini ko‘zlab ishtirok etishi mumkin.

Shuningdek, kasaba uyushmasi qo‘mitasi a’zolari mehnat nizosini ko‘rib chiqish jarayoniga guvoh yoki mutaxassis sifatida jalb etilishi mumkin.

Nizolarni hal etish jarayonida xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish maqsadida kasaba uyushmasi:

komissiya faoliyatini yo‘lga qo‘yishda tashabbus ko‘rsatib, doimiy ko‘maklashib boradi;

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

Muassasada xodimlarning bir nechta vakillik organi faoliyat yuritgan hollarda, o‘z a’zolari nomzodini komissiya tarkibiga tavsiya etib, mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishi tomonidan tasdiqlanishiga erishadi;

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

kasaba uyushmasi a’zosiga komissiya yoki sudga ariza kiritish, shuningdek, nizoni ko‘rib chiqish bilan bog‘liq boshqa materiallarni tayyorlashda ko‘maklashadi;

komissiya faoliyatida o‘z vakillari – komissiya a’zolari orqali ishtirok etadi;

komissiya qarorlarini ijro etishda ko‘maklashadi;

komissiya a’zolari va xodimlarning mehnat qonunchiligi bo‘yicha bilimlarini oshirish yuzasidan o‘qishlar tashkil etadi;

jamoa shartnomalariga komissiya a’zolari uchun amaldagi qonunchilikda belgilanganiga nisbatan qo‘shimcha kafolatlar kiritilishida tegishli chora-tadbirlarni ko‘radi.

IX. Yakuniy qoidalar

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

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

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

Yakka mehnat nizolari komissiyasi
TARKIBI

Ish beruvchi vakillar

1. **A.X.Ergasheva**
2. **N.O.Kunishova**
3. **A.A.Alimbekova**

Xodimlar vakillari

1. **L.A.Tronevich**
2. **S.S.Babadjanova**
3. **O`.A.Mirzaaxmedov**

MUNDARIJA

T/r.	BO‘LIMLAR	Bet
I.	UMUMIY QOIDALAR	
II.	ISHLAB CHIQARISH VA IQTISODIY FAOLIYaT	
III.	MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI	
IV.	ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI	
V.	MEHNATGA HAQ TO‘LASH. MEHNATNI NORMALASHTIRISH. KAFOLATLI TO‘LOVLAR VA KOMPENSATSIYA TO‘LOVLARI	
VI.	MEHNAT INTIZOMI	
VII.	MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI	
VIII.	MEHNAT HAVFSIZLIGI VA GIGIENASI	
IX.	XODIMLARNI KASBGA TAYYORLASH, QAYTA TAYYORLASH VA ULARNING MALAKASINI OSHIRISH. ISHNI TA’LIM BILAN BIRGA OLIB BORUVCHI XODIMLAR UCHUN KAFOLATLAR VA KOMPENSATSIYALAR	
X.	AYOLLARNING VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG‘UL SHAXSLARNING MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI HAMDA ULARGA BERILADIGAN QO‘SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR	
XI.	YOSHLAR UCHUN QO‘SHIMCHA IMTIYOZ VA KAFOLATLAR	
XII.	AYRIM TOIFADAGI XODIMLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI	
XIII.	QO‘SHIMCHA IJTIMOIY SUG‘URTA. IJTIMOIY IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR	
XIV.	MADANIY-MA’RIFIY, JISMONIY TARBIYA VA SPORT-SOG‘LOMLASHTIRISH ISHLARI	
XV.	MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH	
XVI.	IJTIMOIY SHERIKLIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYaTINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI	
XVII.	JAMOA SHARTNOMASI BAJARILISHINI NAZORAT QILISH	
XVIII.	JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYATLARINING BUZILISHI YOKI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOBGARLIK	
	JAMOA SHARTNOMASIGA ILOVALARNING TAVSIYaVIY RO‘YXATI	

«ТАСДИҚЛАЙМАН»

Ўзбекистон Маданият, спорт ва туризм ходимлари касаба уюшмаси Тошкент вилояти бирлашган қўмитаси эксперт комиссияси раиси

_____ Р.Тожибоев

2023 йил «17» июнь

Янгиер шаҳар 9-сонли болалар мусиқа ва санъат мактабининг 2023-2025 йилларга мўлжалланган жамоа шартномаси

(шартноманинг номланиши ва тарафлари)

лойиҳаси бўйича

ЭКСПЕРТ ХУЛОСА

Жамоа шартномаси-келишувининг тури _____

Жамоа шартномасининг амал қилиш муддати 2023-2025 йилларга

I. Комиссия аъзоларининг эътироз ва таклифлари:

1.1. Ҳуқуқшунос

Исамиддинов У.Ф

(Ф.И.О.) (имзо)

«Нуқсонлар бартараф этилди» _____ _____

(Ф.И.О.) (имзо)

1.2. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича эксперт

Ўзтоғодеми ҳўж.

Эргашев С.Р

(Ф.И.О.) (имзо)

«Нуқсонлар бартараф этилди» _____ _____

(Ф.И.О.) (имзо)