

Mehnat jamoasining umumiy
yig'ilishi(konferensiyasi)da
ma'qullangan
2022-yil "08" aprel
Bayon № XII

"Sho'rtan gaz kimyo majmuasi" mas'uliyati cheklangan jamiyatining

2022 – 2024 yillar uchun

J A M O A S h A R T N O M A S I

Mehnat jamoasi umumiy Konferensiyasining qaroriga asosan
jamoा shartnomasini imzoladilar:

Ish beruvchi



Sh.Ch.Aslanov
2022-yil "08" aprel

Kasaba uyushma qo'mitasi raisi



A.I.Turakulov
2022-yil "08" aprel

Jamoa shartnomasini imzolash paytida quyidagilar hozir bo'ldilar:

Ish beruvchi vakillari

1. A.Mavlonov
2. A.Xushvaqtov
3. J.Karimov
4. N.Baxadirova
5. O.Qodirov
6. I.Jo'rayev
7. U.Haydarov
8. X.Jabborov
9. A.Raxmatillayev

Xodimlar vakillari

1. Sh.Hasanov
2. U.Xonqulov
3. O.Murtazayev
4. U.Bazarov
5. N.Turdiqulov
6. A.Qurbanov
7. N.Eshqobilov
8. G.Suvankulova
9. Sh.Kenjayev

I. Umumiy qoidalari

1.1. Mazkur jamoa shartnomasi (keyingi o‘rinlarda “**Shartnoma**”) “**Sho‘rtan gaz kimyo majmuasi**” ma’suliyati cheklangan jamiyatida ish beruvchi bilan xodimlar o‘rtasidagi mehnatga oid, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi lokal normativ xujjat hisoblanadi.

Quyidagilar mazkur **Shartnomaning taraflari** hisoblanadi:

Ish beruvchi “**Sho‘rtan gaz kimyo majmuasi**” MCHJ Bosh direktori Aslanov Sh.Ch timsolida,
Xodimlarning vakili “**Sho‘rtan gaz kimyo majmuasi**” MCHJ kasaba uyushma qo‘mitasi raisi Turaqulov A.I timsolida.

1.2. Shartnoma 2022 yilning aprel oyidan kuchga kiradi va **2025 yilning aprel oyigacha** amal qiladi. Belgilangan muddat tugagach, jamoa shartnomasi taraflar yangi **Shartnoma** tuzguncha yoki amaldagi shartnomani o‘zgartirguncha amalda bo‘ladi.

1.3. Shartnoma ish beruvchiga va jamiyatning barcha xodimlariga, shu jumladan mazkur **Shartnoma** kuchga kirgandan keyin ishga qabul qilingan shaxslarga ham tadbiq etiladi. Mazkur shartnomada nazarda tutilgan hollarda uning ayrim qoidalari quyidagilarga nisbatan ham tadbiq etiladi:

- **xodimning oila a’zolariga;**

- yoshga doir pensiyaga ketishi munosabati bilan mehnat munosabatlari ish beruvchi tomonidan bekor qilingan shaxslarga;

- **kasaba uyushma qo‘mitasining shtatidagi xodimlarga;**

- mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatligining boshqa xil shikastlanishi tufayli jabrlangan sobiq xodimlarga;

- mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda mayib bo‘lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki salomatligiga boshqacha tarzda shikast yetishi sababli vafot etgan xodim qaromog‘ida bo‘lgan va zarar to‘lovini olish xuquqiga ega bo‘lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga;

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

1.4. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2006-yil 11-yanvardagi 4-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Kasanachilik to‘g‘risida Nizom”ga muvofiq mazkur Shartnomaningish xافتасини muddatiga (4.1 va 4.3-bandlar), tungi vaqtdagi va kechki smenadagi ish uchun oshirilgan miqdorda to‘lanadigan haqqa (5.14-band), ish vaqtidan tashqari ishlar, dam olish kunlari va bayram kunlaridagi ishlar uchun oshirilgan miqdorda to‘lanadigan haqqa (5.15-band) oid me’yoriy qoidalari kasanachilarga nisbatan tadbiq etilmaydi.

1.5. O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2020-yil 28-martda 3228-son bilan ro‘yxatga olingan O‘zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirining 2020-yil 25-martdag 9-2020/B-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan “Karantinga oid choralar amal qilish davrida xodimlarni masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish grafigida yoki uyda ishlashga o‘tkazishning vaqtinchalik tartibi to‘g‘risidagi Nizom”ga binoan koronavirus infeksiyasi tarqalishini oldini olishga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirish vaqtida xodimlar ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritiladigan o‘zgartirishlar asosida masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish grafigida yoki uyda ishlashga o‘tkazilishi mumkin.

Bunday hollarda:

masofaviy ishda ishlovchi xodim ish vaqtini o‘z xohishiga ko‘ra taqsimlanishini hisobga olgan holda, u tomonidan bajarilgan ishlar uchun bir baravar miqdorda mehnat haqi to‘lanadi. Bunday xodimga nisbatan ish vaqtidan tashqari ish, dam olish va bayram kunlaridagi ish, shuningdek tungi vaqtdagi ish uchun mehnatga haq to‘lash shartlari qo‘llanilmaydi;

xodim moslashuvchan ish grafigiga o‘tkazilganda uning ta’tillar jadvaliga muvofiq mehnat ta’tili, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha nafaqa olish hamda qonun hujjalardida va jamoa shartnomasida nazarda tutilgan boshqa huquqlari saqlanib qolinadi. Moslashuvchan ish grafigiga o‘tkazilgan xodimga mehnat haqi ishlangan vaqtga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda to‘lanadi;

uyda ishlashga o‘tkazilgan xodimning ta’tillar jadvaliga muvofiq mehnat ta’tili, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha nafaqa olish hamda qonun hujjalardida va jamoa shartnomasida nazarda tutilgan boshqa huquqlari saqlanib qolinadi.

1.6. *Shartnomaga* o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish taraflarning roziligi bilan Mehnat kodeksida uni tuzish uchun belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

1.7. Ish beruvchi barcha xodimlarni, shu jumladan ishga yangi qabul qilingan xodimlarni, jamoa shartnomasi, shuningdek **kasaba uyushma** qo'mitasi bilan kelishilgan holda qabul qilingan jamiyatning boshqa lokal xujjatlari bilan tanishtirish, jamoa shartnomasining mazmuniga va shartlarining bajarilishiga oid ma'lumotlar oshkorraligini (majlislar, konferensiyalar, mas'ul xodimlar hisobotlari, axborot stendlari, tarmoq nashriyoti ("Ishonch" gazetasi) va x.k. orqali) ta'minlash majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

1.8. *Shartnoma* talablarini bajarish shartnomani imzolovchi **tomonlar**, ya'ni majmua ma'muriyati, uning barcha bo'limlari, majmuada mehnat shartnomasiga asosan yollanib ishlayotgan barcha xodimlar uchun taalluqlidir.

1.9. *Shartnomani* qayta tuzish, unga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish **jamiyat ma'muriyati** va **kasaba uyushmasi** qo'mitasi tashabbusi bilan amalga oshiriladi. Qayta tuzilgan jamoa shartnomasi yoki unga kiritilgan o'zgartirishlar va qo'shimchalar mehnat jamoasining umumiyligi yig'ilishi (konferensiyasi, qo'shma-qaror) qarori bilan tasdiqlangach tomonlarning vakillari imzolagan vaqtidan boshlab kuchga kiradi.

1.10. *Shartnoma* talablari bajarilishini nazorat qilish **ish beruvchi** va **kasaba uyushma** qo'mitasi tomonidan amalga oshiriladi. *Shartnoma* talablari qisman yoki to'liq bajarilmasligi yuzasidan tomonlarning vakillari **taqdimnomalar** kiritish huquqiga ega.

Taqdimnomalar mehnat jamoasining umumiyligi yig'ilishi (**konferensiyasi**)da yoki tomonlar vakillarining yig'ilishlarida ko'rib chiqiladi. Tomonlarning vakillari kiritilgan taqdimnomalarining ko'rib chiqilishi yuzasidan yozma ma'lumot taqdim etishga majburdirlar. Taqdimnomalarni ko'rib chiqish muddati **10 ish kunidan** oshmasligi lozim.

1.11. *Shartnoma* talablari qisman yoki to'liq bajarilmasligi holatlari tomonlarning yuzaga kelgan obyektiv sharotlarni hisobga olgan holda o'zaro ishonch va hurmat asosidagi kelishuvlariga asosan hal etiladi. Tomonlar obyektiv sabablarga ko'ra o'z majburiyatlarini bajara olmasligi yuzasidan bajarilmagan majburiyatlarning muddatlari uzaytirilishi yoki ma'lum muddatga to'xtatib turilishi to'g'risida kelishishlari mumkin. Jamoa shartnomasi majburiyatlarining muddatlari kechiktirilishi yoki ma'lum muddatga to'xtatilganligi yuzasidan xodimlar ogohlantirilishi shart.

1.12. *Shartnoma* talablaridan kelib chiqqan holda jamiyatning Mehnat nizolarini komissiyasi yig'ilishlarida yakka mehnat nizolarini ko'rib chiqish amalga oshiriladi.

1.13. Jamiyatga yangi ishga qabul qilingan xodimlarning mazkur *Shartnoma* bilan tanishtirilishi kadrlar bo'limi tomonidan amalga oshirilishi va xodimlarni tanishishlari shartligi belgilab qo'yiladi.

II. Ishlab chiqarish va iqtisodiy faoliyat.

2.1. Taraflar mazkur *Shartnoma* shartlarining ijrosi ijtimoiy sheriklik asosida to'liq ta'minlanishini hamda mehnat vazifalarining halol va sifatli bajarilishini jamiyat taraqqiyoti va xodimlar farovonligining negizi ekanligini e'tirof etadilar.

2.2. "Yangi O'zbekistonni 2022-2026-yillarda rivojlantirish strategiyasi"ga muvofiq ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish, mahsulot tannarxini pasaytirish hamda **Jamiyat** sha'niga putur yetkazish qaltisliklarini oldini olish buyicha chora-tadbirlar amalga oshirilishiga har tomonlama ko'maklashish majburiyatini olgan holda taraflar:

-ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish, texnik va texnologik yangilash, sanoat, transport, aloqa va ijtimoiy infratuzilma loyihamonlari amalga oshirishga yo'naltirilgan faol investitsiya siyosatini amalga oshirish;

-tashqi va ichki bozorlarda tovarlar va xizmatlar raqobatbardoshligini ta'minlaydigan mahsulotlar (ishlar, xizmatlar)ning va texnologiyalarning tubdan yangi turlarini ishlab chiqarishni o'zlashtirish;

-energiya va resurslar sarfini pasaytirish, energiyani tejovchi texnologiyalarni ishlab chiqarishga keng joriy etish, qayta tiklanadigan energiya manbalaridan foydalanishni kengaytirish, mehnat unumdarligini oshirish;

-xomashyo, materiallar va butlovchi qismlarni yetkazib beruvchi tashkilotlarni tanlashda ular mehnat sohasidagi asos soluvchi tamoyillar va huquqlar (kasaba uyushmalariga birlashish va jamoa muzokaralarini olib borish huquqi, bolalar mehnati va majburiy mehnatni taqiqlash, teng ahamiyatli

mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to'lash, mehnat munosabatlari sohasida kamsitmaslik prinsiplari)ga rioya etishlari nuqtayi nazaridan lozim darajada ehtiyotkorlik qilish;

- moslanuvchan narx-navo siyosatini amalga oshirish xususida kelishib oldilar.

2.3. Shu maqsadlarda **Ish beruvchi** quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

a) ishlab chiqarish reja topshiriqlarini bajarish uchun mehnat jamoasini o'z vaqtida moddiy-texnik resurslar va moliyaviy mablag'lar bilan ta'minlash;

b) ishlovchilarning kasb malakalarini oshirish, tarif stavkalarining amaldagi miqdorlaridan kamayish holatlariiga yo'l qo'ymaslik;

v) jamiyatga zarur bo'lgan kasblar va mutaxassisliklar bo'yicha xodimlarni tayyorlash, qayta tayyorlash, o'qitish va malakalarini oshirish yuzasidan ularning ro'yxatini, kasbga tayyorlash tartibi va moliyalashtirish manbalarini ko'rsatgan holda yillik dastur rejasini tuzish va uning ijrosini ta'minlash;

g) mehnat jamoasini ishlab chiqarish rejalarining bajarilishi, istiqboldagi rejalar, jamiyatning moliyaviy ahvoli, daromadi va olingan foydaning sarflanishi to'g'risida xabardor qilib borish;

d) jamiyatda mehnat haqi bilan bog'liq bo'limgan kompensatsiya tarzidagi to'lovlar va ishchi kuchini saqlash bilan bog'liq ijtimoiy imtiyozlar uchun sarflanadigan xarajatlarni aniqlash bo'yicha **kasaba uyushma qo'mitasining** fikrini inobatga olgan holda yillik nazorat-reja ko'rsatkichlarning shakllantirilishini ta'minlash;

ye) jamiyat faoliyatining yil yakuni bo'yicha natijalaridan kelib chiqqan holda yuqorida qayd etilgan yillik nazorat-reja ko'rsatkichlarni qayta ko'rib chiqish;

j) kasaba uyushma qo'mitasi vakillarini jamiyatning kollegial va boshqaruv organlari tarkibiga kiritilishlariga ko'maklashish;

z) jamiyatni va uning tasarrufidagi turar-joylarni xususiylashtirishda xodimlar manfaatlarini ta'minlash.

i) jamiyatda Vazirlar Mahkamasining 2016-yil 2-martdag'i qaroriga asosan "Ahloq odob normalari" ishlab chiqiladi va barcha xodimlarning ushbu normalarga amal qilishlari yuzasidan nazorat olib boriladi.

2.4. **Kasaba uyushma qo'mitasining** majburiyatları:

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

b) ishlab chiqarish vazifalarini bajarish, ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni hal qilish, sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishga mehnat jamoalarini safarbar qilishda hamda ichki mehnat tartib-qoidalari va mehnat intizomiga rioya qilinishini ta'minlashda o'z vakolatlari doirasida ish beruvchi bilan hamkorlikda ish olib borish va ko'maklashish;

v) ish beruvchiga mehnatga xaq to'lash shakli va tizimini takomillashtirish hamda jamiyatni boshqarish bo'yicha, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning joriy va istiqbolli reja – dasturlarini qabul qilish va jamoa shartnomasi shartlarini takomillashtirish yuzasidan muzokaralar olib borish, xodimlarning mehnat shartnomasidagi vazifalarini to'liq va sifatli bajarishlariga ko'maklashuvchi takliflar kiritib borish;

g) xodimlarning ratsionalizatorlik va ixtirochilik ishlarida ishtirot etishlariga ko'maklashish;

d) bir xil qiymatdagi mehnat uchun teng xaq to'lash prinsipini amalga oshirishga xar tomonlama ko'maklashish;

ye) ish beruvchi tomonidan ish xaqining kafolatlangan eng kam miqdoriga og'ishmay rioya qilinishi ustidan jamoat nazoratini o'rnatish;

j) kasanachilar, vaqtinchalik mavsumiy xodimlar, shuningdek xodimlarning boshqa ijtimoiy nochor toifalari manfaatlarini himoya qilish;

z) jamiyat bankrotga uchrashi yoki qayta tashkil etilishi natijasida bo'shab qolgan xodimlarning xuquq va manfaatlarini himoya qilish;

k) mamlakatni modernizatsiyalash va yangilash, demokratik xuquqiy davlat va fuqarolik jamiyatini shakllantirish borasidagi ustuvor dasturlar bajarilishini monitoring qilish ishlarida ishtirot etish;

l) tarmoq ko'rik-tanlovlardida ishtirot etish tashabbuslari bilan chiqish.

m) O‘zbekiston Respublikasidagi xududiy va mahalliy hokimiyat organlari tomonidan taqdim etilgan bildirgilarni o‘rganib, imkoniyat doirasida ish beruvchi bilan kelishgan holda **qo‘shma qaror asosida xomiylik** ishlarini amalga oshirish;

n) jamiyat boshqaruvining xay’at organlariga kasaba uyushma qo‘mitasi vakillari saylanishi imkoniyatlardan foydalanish;

2.5.Xodimlar majburiyatlar:

a) o‘z mehnat vazifalarini halol bajarish, ish beruvchining farmoyishlari va buyruqlarini o‘z vaqtida sifatli ijro etish;

b) ichki mehnat tartib-qoidalariga, jamiyatda o‘rnatilgan mehnat rejimiga va mehnat intizomiga rioya qilish;

v) ishlab chiqarish samaradorligi va mehnat unumдорligi oshirilishiga, mahsulotlar (ishlar, xizmatlar) sifati yaxshilanishiga va resurslar tejalishiga ko‘maklashish, ishlab chiqarishda xamkasabalarining ilg‘or tajribalaridan foydalanish va qo‘llash.

g) har yili O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining tegishli hujjatiga yoki O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qaroriga binoan Navro‘z va Mustaqillik bayramlari arafasida o‘tkaziladigan maqsadli umumhalq xayriya xasharlarida ishtirok etish tashabbusini bildirish.

2.6. Mehnat jamoasida muayyan ma’naviy-psixologik muhitni yaratish maqsadida **ish beruvchi va **kasaba uyushmasi** qo‘mitasi quyidagilarni o‘z zimmasiga oladi:**

2.6.1. Amaldagi qoidalarga asosan da’vo va shikoyatlarni tartibga solish choralarini ko‘rish, ishlab chiqarishni izdan chiqaruvchi har qanday nizoli vaziyatlarga yo‘l qo‘ymaslik, ishlab chiqarishni samarali tashkil etilmaganligi yuzasidan kelib chiqishi mumkin bo‘lgan noqulayliklarni kamaytirish.

2.6.2. Jamiyatda xodimlarning qonuniy huquqlarini himoya qilish uchun qonunchilik bo‘yicha ruxsat etilgan barcha himoya qiluvchi organlardan foydalanish. Shu jumladan, taalluqli sudlarga da’vo arizasi bilan murojaat etish.

2.6.3. Qo‘shma komissiya majlisida baxsli masalalar bo‘yicha bir bitimga kelishguncha jamoa shartnomasi majburiyatlariga zid bo‘lgan va xodimlarning iqtisodiy ahvolini yomonlashuviga olib keluvchi jamiyat qarorlarini kuchga kiritmaslikni ish beruvchidan talab qilish.

III. Mehnat shartnomasi. Bandlik kafolatlari

3.1.Xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat munosabatlari mehnat qonunchiligi va boshqa normativ hujjatlar (shu jumladan Bosh kelishuv, tarmoq tarif kelishuvi, hududiy (mintaqaviy) kelishuv va mazkur shartnoma) qoidalariغا muvofiq yozma ravishda tuzilgan mehnat shartnomasi bilan tartibga solinadi. Bunda mehnat shartnomasi taraflarining birortasi boshqa tarafning majburiyatları bo‘yicha uchinchini shaxslar oldida javob bermaydi.

3.2. Ishga qabul qilish quyidagi asoslar bo‘yicha amalga oshirilishi mumkin:

a) tanlov asosida; (Tanlov to‘g‘risidagi Nizom Kasaba uyushma qo‘mitasi bilan kelishib tasdiqlanadi)

b) O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2006-yil 11-yanvar 4-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Ish beruvchining buyurtmasi bo‘yicha kasanachi tomonidan ishlarni (xizmatlarni) bajarish uchun Namunaviy mehnat shartnomasi”ga muvofiq kasanachi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asosida amalga oshirilishi mumkin.

v) mahalliy mehnat organlari va boshqa organlar tomonidan yuboriladigan shaxslarni qonun hujjatlarida belgilangan tartibda kvota ish o‘rinlariga joylashtirish orqali amalga oshirilishi mumkin.

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

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

3.5. Mehnat shartnomasini **Ish beruvchining** tashabbusi bilan bekor qilish faqatgina **Kasaba uyushmasi** qo‘mitasining oldindan roziligini olib amalga oshiriladi (**O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligidida 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 ko‘ra bekor qilish

to‘g‘risidagi taqdimnomasini ko‘rib chiqish tartibi” asosida ko‘rib chiqiladi.

3.6. Koronavirus infeksiyasi bilan zararlanib, karantinga joylashtirilgan, 14 yoshga to‘lмаган bolaning ota-onasi (uning о‘rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiyalar) bo‘lgan xodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi.

3.7. Ayollarning pensiya yoshiga to‘lganligi yoki qonun hujjatlariga muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi vujudga kelganligi sababli ular bilan nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini 60 yoshga to‘lgunga qadar yoki muddatli mehnat shartnomasini muddati tugagunga qadar ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish taqiqlanadi.

3.8. Xodim majburiy tibbiy ko‘rikdan bo‘yin tovlagan yoki o‘tkazilgan tekshirishlar natijalari bo‘yicha tibbiy komissiyalar tomonidan berilgan tavsiyalarni bajarmagan, shuningdek karantinli va odam uchun xavfli bo‘lgan boshqa yuqumli kasalliklar tarqalishi tahdidi mavjud bo‘lgan taqdirda O‘zbekiston Respublikasi Bosh davlat sanitariya vrachining qarori asosida qonunchilikda belgilangan tartibda joriy etiladigan profilaktik emlashdan o‘tishni rad etgan taqdirda (sog‘lig‘ining holatiga ko‘ra qarshi ko‘rsatma mavjud bo‘lмаганда) ish beruvchi uni ishga qo‘ymaslikka haqli.

3.9. Jamiyatda xodimning vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish to‘g‘risidagi iltimosi, agarda bu iltimos uzrli sabablarga asoslangan bo‘lsa va bunday ish **Jamiyatda** mavjud bo‘lsa **Ish beruvchi** tomonidan qanoatlantirilishi kerak.

Xodimning tashabbusi bilan boshqa ishga o‘tkazish muddati xodim va **Ish beruvchi** o‘rtasidagi **kelishuvga** binoan belgilanadi. Bunda xodimga mehnat xaqi amalda bajarilayotgan ishga qarab (yoki avvalgi o‘rtacha ish xaqidan kam bo‘lмаган miqdorda) to‘lanadi. **Xodimning** vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish uchun quyidagilar uzrli sabablar hisoblanadi:

3.9.1. Betob oila a‘zosini parvarishlash zaruriyati;

3.9.2. Ishni ta’lim bilan birga qo‘shib olib borilishi;

3.9.3. Moliyaviy muammolar va qiyinchiliklar;

3.9.4. Avvalgi ish joyida xodimning hayoti va sog‘ligiga tahdid soluvchi omillar vujudga kelishi;

3.10. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinishi munosabati bilan ish beruvchining tashabbusi bilan xodim (o‘zining roziligidiz) vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilishi mumkin.

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

3.10.1. Xodimning vaqtinchalik ishda bo‘lмаган davrida (o‘quv sessiyasiga, mehnat ta’tiliga va xaq to‘lanmaydigan ta’tilga ketishi, vaqtinchalik mehnatga layoqatsizligi sababli);

3.10.2. Tabiiy va texnogen tusdagи avariylar, baxtsiz hodisa, tabiiy ofat va boshqa favqulodda holatlarning oldini olish zaruriyati yuzaga kelganda;

3.10.3. Yuz bergen tabiiy va texnogen tusdagи avariylar, baxtsiz hodisa, tabiiy ofatlarning oqibatlarini bartaraf etish zaruriyati yuzaga kelganda;

Ishlab chiqarish, tashkiliy texnik tusdagи yoki boshqa obyektiv sabablarga ko‘ra ish vaqtincha to‘xtatilish bekor turib qolish deb hisoblanadi.

Vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishlar muddati ishlab chiqarish zaruriyatini keltirib chiqargan omillarni bartaraf etish vaqt bilan, bekor turib qolishlarda esa – bekor turib qolinishning butun davri bilan belgilanadi. Barcha hollarda ish beruvchining tashabbusi bilan xodimni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish muddatining chegarasi yil davomida 60 kundan oshmasligi kerak.(Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) O‘zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan 29-Konvensiyasi).

Xodim ish beruvchining tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilgan davrda unga bajarilayotgan ishga qarab, lekin avvalgi o‘rtacha ish xaqidan kam bo‘lмаган miqdorda xaq to‘lanadi.

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

Jamiyat xodimlarining ro‘yxatdagi sonidan kamida **3 foizining** bir vaqtning o‘zida ishdan ozod etilishi xodimlarni ommaviy ravishda ishdan ozod etilishi deb hisoblanadi.

3.12. Joylardagi bandlik va mehnat munosabatlari markazlar bilan hamkorlikda ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarni ishga joylashtirish uchun hududiy bandlik dasturiga kiritilgan jamiyatda ishlovchilar umumiyligi sonining **7 foizdan kam bo‘lman miqdorda** (shu jumladan **nogironlar uchun 3 foizdan kam bo‘lman miqdorda**) qo‘shimcha ish joylarining yaratilishini ta’minlash (O‘zbekiston Respublikasining “Bandlik to‘g‘risida”gi qonuni, 21-modda).

3.13. Jamiyatda xodimlar soni qisqartirilayotganda qisqartirish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan quyidagi choralar nazarda tutiladi:

a) o‘rindoshlik bo‘yicha va vaqtincha ishlaydigan xodimlar sonini hamda bir necha kasbda ishlashni cheklash, fuqarolik-xuquqiy shartnomalar bo‘yicha bajariladigan ishlarni jamiyatning o‘ziga berish;

b) xodimlar soni qisqartirilishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi to‘g‘risida ogoxlantirish oлган xodimga ogoxlantirish muddati davrida o‘ziga qulay bo‘lgan vaqtida boshqa ish qidirish uchun xtaftada bir kun ish xaqi saqlangan holda ishga chiqmaslik xuquqini berish;

v) xodimlarning xoxishiga ko‘ra ularga ish xaqi saqlanmaydigan qisqa muddatli ta’tillar berish;

g) qisqartirish to‘g‘risidagi ogoxlantirish muddati davrida xodimning o‘z xoxishiga ko‘ra mehnat shartnomasi bekor qilinishini tomonlar kelishuviga binoan ogoxlantirish muddati davriga muvofiq keladigan pullik kompesatsiya to‘lash bilan amalgalashirish.

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

3.15. Agarda xodimlar O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 103-moddasining birinchi va ikkinchi qismlariga muvofiq ishda qoldirishda afzallik xuquqiga ega bo‘lmasalar, u holda xodimlarni ishda qoldirishda afzallik beriladigan quyidagi holatlar inobatga olinadi:

a) nogironlik;

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

v) ishlayotgan yolg‘iz onaning qaramog‘ida 14 yoshga to‘lman bolalar borligi;

3.15. Jamiyatdagi kasanachilarining ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari va mehnat kafolatlari O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006-yil 11-yanvardagi 4-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Kasanachilik to‘g‘risida Nizom”ga va mazkur Shartnomaga muvofiq ta’milnadi.

3.16. Ish beruvchi xodimlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakalarini oshirish bo‘yicha yillik sarf-xarajatlarni moliyalashtirish mablag‘larini tasdiqlaydi.

3.17. Jamiyatda yashirin ishsizlik holatlarida(xodimning aybisiz bo‘sh turib qolishlar, qisqartirilgan ish rejimi va h.k) jamiyat xodimlari uchun mazkur shartnomada ko‘zda tutilgan huquq, imtiyoz va kafolatlar saqlanib qoladi.

3.18. Jamiyatlarda quyidagi rag‘batlantirish choralar qo‘llaniladi;

a) Xodimning ishdagi yutuqlari va muvoafaqqiyatlari uchun

- davlat mukofotlari bilan taqdirlanishga nomzodini tavsiya etish;

- tarmoq faxriy yorlig‘i bilan taqdirlash;

b) Tarmoq tizimidagi jamiyatlarda xodimning mehnatdagi yutuqlari uchun;

- aksiyadorlik jamiyatlar faxriy yorlig‘i bilan taqdirlash;

- jamiyat faxriy yorlig‘i bilan taqdirlash;

- pul mablag‘i bilan rag‘batlantirish;

- qimmatbaho sovg‘a bilan taqdirlash;

- O‘zbekiston Respublikasining sanatoriya va dam olish uylariga, tarmoq sanatoriyaprofilaktoriylariga imtiyozli yo‘llanmalar taqdim etish.

3.19. Intizomiy jazo choralar qo‘llanilgan xodimlarga intizomiy jazo choralar amal qilish muddat mobaynida rag‘batlantirish choralar qo‘llanilmaydi.(MK180-moddasi.)

3.20. Oliy va o‘rta maxsus kasb-xunar ta’limi muassasalari bitiruvchilari, Qurolli kuchlar safida muddatli xizmatni o‘tab qaytganlarni ishga joylashtirilishiga har tomonlama ko‘maklashish.

3.21. Xalqaro Mehnat Tashkilotining quyidagi Konvensiyalariga og‘ishmay rioya etilishini ta’milash:

- “Zo‘raki yoki majburiy mehnat to‘g‘risida”gi **29-sonli Konvensiya**;

- “Teng ahamiyatli mehnat uchun erkaklar va xotin-qizlarga teng haq to‘lash to‘g‘risida”gi 100-sonli Konvensiya;
- “Onalikni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi 103-sonli Konvensiya;
- “Mehnat va ish turlari sohasida kamsitishlar to‘g‘risida”gi 111-sonli Konvensiya;
- “Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to‘g‘risida”gi 138-sonli Konvensiya;
- “Bolalar mehnatining og‘ir shakllarini taqiqlash va yo‘q qilishga doir shoshilinch choralar to‘g‘risida”gi 182-sonli Konvensiya.

- “Xalqaro mehnat tashkilotining birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqi to‘g‘risida”gi 87-sonli Konvensiyasi”

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

3.22. Jamiyatda yosh mutaxassislar malakasini oshirish va shogird-kadrlar tayyorlash masalalari bo‘yicha yuqori malaka va tajribaga ega bo‘lgan nafaqadagi mutaxassislar o‘rnatalgan tartibda jalg etilishimumkin.

3.23. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Jamiyatda 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 Qonuning 27-moddasi*).

3.24. Ish beruvchi Jamiyat xodimlarini majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, qishloq xo‘jaligidagi turli ishlar, shuningdek gazeta va jurnallarga majburiy obuna qilishga jalg qilmaydi.

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

IV. Ish vaqt va dam olish vaqt

4.1. Jamiyatda bir xafchalik ish vaqtining muddati **40 soatdan** ortiq bo‘lmasligi belgilanadi. Smenada (navbatda) turib ishlaydigan xodimlarning ish vaqtini, ish vaqtini jamlab hisoblash amalga oshirilgan holda smena grafigiga muvofiq aniqlanadi va hisobga olinadigan davrdagi ish vaqtining muddati ish soatlarining normal miqdoridan oshib ketmasligini nazorat qiladi. (MK 115-moddasi)

4.2. Jamiyat xodimlari uchun ish vaqt va dam olish vaqtlanining rejimi O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi hujjatlariga muvofiq jamiyatning ichki mehnat tartibi Qoidalari bilan belgilanadi (*Ilova kilinadi*).

4.3. Jamiyatda ish xafchalining muddati quyidagicha belgilanadi:

a) normal sharoitlarda ishlaydigan xodimlar uchun – **40 soat**;

b) O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi hamda O‘zbekiston Respublikasi Sog‘likni saqlash vazirligi tomonidan tasdiqlangan mehnat sharoitlarini baholash uslubiyatiga muvofiq attestatsiyadan o‘tkazilgan mehnat sharoitlari noqulay bo‘lgan ishlarda ishlovchi xodimlar uchun – **36 soat**:

- 18 yoshga to‘Imagan xodimlar uchun;

- I-II guruh nogironlariga;

- noqulay mehnat sharoitlarida ishlayotgan xodimlar uchun;

- uch yoshga to‘Imagan bolalari bor ayollar uchun.

4.4. Alovida tusga ega bo‘lgan ishlarni bajaruvchi xodimlar va mehnat sharoitlari o‘ta zararli va o‘ta og‘ir bo‘lgan ishlarni bajaruchi xodimlarning ish vaqtini Vazirlar Maxkamasining 1997-yil 11-martdagi. 133-sonli qaroriga muvofiq belgilanadi.

4.5. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 229-moddasida nazarda tutilgan hollarda, shuningdek quyidagi asoslardan biri mavjud bo‘lganda xodimning iltimosiga ko‘ra unga to‘liqsiz ish vaqtini belgilab quyilishi shart:

a) oila a’zolaridan biri betobligi;

b) ishni ta’lim bilan qo‘shib olib borish;

v) profilaktik davolanish zaruriyati;

g)texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar tufayli xodimlar qisqarishini oldini olish;

To'liqsiz ish vaqtida ishlash muddati xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. To'liqsiz ish vaqtida rejimidagi mehnat uchun ishlangan vaqtga mutanosib ravishda xaq to'lanadi.

4.6. Ish vaqtini jamlab hisobga olish ayrim toifadagi xodimlarni ish vaqtidan tashqari ishlarga jalg etish borasida belgilangan cheklashlarga (Mehnat kodeksini 220-moddasining beshinchi qismi va 228, 245-moddalariga) rioya qilingan holda joriy etiladi.

4.7. Jamiyatda ishdan tashqari vaqtarda ishga jalg etish faqat **xodimning roziligi va kasaba uyushma qo'mitasi** bilan kelishganxolda amalga oshirilishi mumkin. Bunda ish smenasi 12 soatdan ortiq bo'lgan ishchilarini, og'ir va zararli mehnat sharoitlarida ishlayotgan xodimlarni va 18 yoshga to'lmagan shaxslarni ishdan tashqari vaqtida ishga jalg qilinmaydi. (MK 124 moddasini)

Ish vaqtidan tashqari ishning muddati har bir xodim uchun surunkasiga ikki kun davomida to'rt soatdan (mehnat sharoiti og'ir va zararli ishlarda - bir kunda ikki soatdan) va yiliga **120 soatdan ortiq bo'lmagligini ta'minlaydi**.

4.8. Xodimlarni dam olish kunlari va bayram kunlari ishga jalg etish qonun xujjalarda belgilangan cheklar inobatga olingan holda **ish beruvchining kasaba uyushma qo'mitasi** bilan **kelishilgan** holda qabul qilgan qo'shma qarori (qo'shma buyruq-qaror)ga ko'ra aloxida hollardagina yo'l qo'yiladi. Dam olish va bayram kunlarida bajarilgan ishlar uchun kamida **ikki hissa** xaq to'lanadi.

Quyidagi holatlар xodimlarni dam olish va bayram kunlari ishga jalg etish uchun asos bo'luvchi aloxida holatlар hisoblanadi:

4.8.1. tabiiy va texnogen tusdagи avariylar, baxtsiz hodisa, tabiiy ofat va boshqa favqulodda holatlarning oldini olish zaruriyati yuzaga kelganda;

4.8.2. yuz bergan tabiiy va texnogen tusdagи avariylar, baxtsiz hodisa, tabiiy ofatlarning oqibatlarini bartaraf etish zaruriyati yuzaga kelganda;

4.8.3. kechiktirib bo'lmaydigan o'ta muhim vazifalarni, ta'mirlash va yuk ortish-tushirish ishlarini bajarish zaruriyati yuzaga kelganda;

4.9. Mehnat jarayonida sog'ligiga fizikaviy, kimyoviy, biologik va ishlab chiqarishning boshqa zararli omillari ta'sir etadigan xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi hamda O'zbekiston Respublikasi Sog'likni saqlash vazirligi tomonidan tasdiqlangan (imzolangan) va O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2014 yil 15-sentyabrdagi 263-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Ish o'rinalarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jaroxatlash xavfliliyi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risidagi nizom"ga muvofiq ish joylarini attestatsiyadan o'tkazish natijalariga ko'ra qo'shimcha ta'tillar beriladi;

- | | |
|---|----------------|
| - 3 klass I-darajali zararli mehnat sharoitlarida
ishlovchilar uchun | - 3 kun; |
| - 3 klass II-darajali zararli mehnat sharoitlarida
ishlovchilar uchun | - 4 - 6 kun; |
| - 3 klass III-darajali zararli mehnat sharoitlarida
ishlovchilar uchun | - 7 - 12 kun; |
| - 3 klass IV-darajali zararli mehnat sharoitlarida
ishlovchilar uchun | - 13 - 18 kun; |
| 4 klass xavfli (ekstremal) mehnat sharoitlarida
ishlovchilar uchun | -19 - 24 kun; |

4.10. Barcha xodimlar uchun kamida **15** ish kunidan iborat bo'lgan yillik asosiy ta'til belgilanadi. Xodimlarga amaldagi qonunchilik va jamiyat tomonidan ishlab chiqiladigan ilova va nizomlar shuningdek mehnat shartnomasida ko'zda tutilgan (9 kun) haq to'lanadigan qo'shimcha ta'tillar belgilanadi.

4.11. Qo'yidagi hollarda xodimlarga haq to'lanadigan qo'shimcha ta'til beriladi:

- | | |
|-----------------------------------|--|
| - xodimning nikoh to'ylarida | - 3 kun (Nikoh tuyi dam olish kuniga to'g'ri kelsa - 2 kun, ish kunlariga to'g'ri kelsa 3-kun) (ish kunlari hisobidan xodimning arizasida ko'rsatilgan to'y oldi yoki keyingi kun uchun) |
| - farzandlarining nikoh tuylarida | - 2 kun (ish kunlari hisobidan xodimning arizasida ko'rsatilgan to'y oldi yoki keyingi kun uchun) |
| - sunnat to'ylarida | - 1 kun (ish kunlari hisobidan xodimning arizasida ko'rsatilgan to'y kuni uchun) |

- farzand tug'ilganda (otasiga) - **2 kun** (farzand tug'ilgan va uni olib chiqadigan kun uchun)
- xodimga yaqin qarindoshlarining (ota-onasi, turmush o'rtoq'i, farzandlari, tug'ishgan aka-uka va opasingillari) dafn marosimlarida - **3 kun** (yaqin qarindoshining vafot etgan kuni va mos ravishda keyingi **kunlar uchun**)

- xodimga qaynota, qaynonasining dafn marosimlarida - **2 kun** (vafot etgan kun va ertasi kun uchun)

4.12. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 1997-yil 11-martdagি 133сонли qaroriga muvofiq aloxida tusdagi mehnat sharoitlaridagi ishlар, shuningdek o'ta zararli va o'ta og'ir mehnat sharoitlaridagi ishlар uchun qo'shimcha ta'til belgilanadi

4.13. Ish beruvchi sovuq kunlarda (qish paytida) ochiq havoda va isitilmaydigan yopiq binolarda ishlovchi xodimlarga ichki mehnat tartib-qoidalariga muvofiq maxsus tanaffuslardan foydalanish imkoniyatini beradi. Buning uchun ishlар bajariladigan joylarda isinadigan maxsus joylar tashkil qilinadi. Maxsus tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va ularga xaq to'lanadi.

4.14. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 144-moddasida ko'rsatib o'tilgan xodimlar toifalaridan tashqari quyidagi xodimlarga mehnat ta'tili ularning xoxishiga ko'ra yozgi yoki ular uchun qulay bo'lган boshqa vaqtarda beriladi:

a) O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 1997-yil 20-martdagи 153сонли qaroriga asosan ijtimoiy ahamiyatga molik kasallik bo'yicha hisobda turgan xodimlarga;

b) betob oila a'zosini parvarishlayotgan xodimlarga;

v) O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007-yil 18-maydagи PF – 3878-sonli Farmoniga muvofiq tijorat banklaridan ipoteka kreditini olgan yosh oilalar vakillariga;

g) ishlayotgan pensionerlarga;

4.15. Quyidagilarga o'ttiz kalendar kundan iborat bo'lган yillik uzaytirilgan asosiy ta'til berish:

- o'n sakkiz yoshga to'lмаган shaxslarga;

- ishlayotgan I va II guruh nogironlariga.

4.16. Maktabgacha yoshdagи (6-7 yosh) farzandlari bo'lган onalarga farzandlarini o'quv yiliga tayyorlash uchun, o'quv yili boshlanishidan oldin, bir kun haq to'lanadigan ta'til beriladi.

4.17. Ikki va undan ortiq 12 yoshgacha farzandi bo'lган yoki 16 yoshgacha nogiron farzandi bo'lган ayollarga 3 ish kunidan iborat bo'lган haq to'lanuvchi qo'shimcha ta'til beriladi.

4.18. O'n to'rt yoshgacha farzandi (16 yoshgacha-nogiron farzandi) bo'lган ayollarga va xomilador ayollarga ishlagan haqiqiy vaqtlariga haq to'lagan holda ularning arizalariga ko'ra 20 soatdan kam bo'lмаган to'liqsiz ish haftasi belgilanadi.

4.19. Xodimlarga tarmoq tizimida umumiy ish stajiga qarab qo'yidagicha qo'shimcha ta'tillar beriladi (ish kunlari hisobida):

1 yildan	- 3 yilgacha	- 1 kun
3 yildan	- 5 yilgacha	- 2 kun
5 yildan	- 10 yilgacha	- 3 kun
10 yildan	- 15 yilgacha	- 4 kun
15 yildan	- 20 yilgacha	- 5 kun
20 yildan ortiq		- 6 kun

4.20. Jamiyatda mehnat shartnomasini bekor qilishda (shu jumladan uning muddati tugashi munosabati bilan) xodimning xohishiga ko'ra yillik asosiy va qo'shimcha ta'tillarni berib, undan keyin mehnat munosabatlari bekor qilinishi mumkin. Bu holda ta'til tugagan kun mehnat shartnomasi bekor qilingan kun deb hisoblanadi.

4.21. Mehnat ta'tillarining umumiy davomiyligi (qo'shimcha ta'tillar bilan birgalikda) **48 ish kunidan** ortiq bo'lmasligini taminlaydi.

4.22. Jamiyatda yillik ta'tillarni berish navbati va tartibi kalendar yil boshlangunga qadar ish beruvchi tomonidan kasaba uyushma qo'mitasi bilan kelishilgan holda tasdiqlanadigan jadvalga muvofiq O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 143 va 144 moddalari talablariga rioya qilingan holda aniqlanadi.

4.23. Xodimga ish haqi saqlanmagan holda beriladigan muddati ikki haftadan ortiq bo'lган ta'til davrini ham yillik asosiy ta'tilni olish huquqini beruvchi mehnat stajiga qo'shish.(MK 142-moddasi).

4.24. Ta'til boshlanmasdan oldin oxirgi ish kunida ta'til uchun haq to'lanishi ta'minlanadi.(MK 148-moddasi)

4.25. Jamiyatda xodimning arizasiga ko'ra unga ish xaqi saqlanmagan holda ta'til berilishi mumkin, ta'til muddati xodim bilan **Ish beruvchi** o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi, lekin o'n ikki oylik davr mabaynida jami uch oydan ortiq bo'lmasligi kerak.(MK 150 -moddasi)

4.26. Mehnat kodeksining 150-moddasida ko'rsatib o'tilgan xodimlardan tashqari (1941-1945-yillardagi jahon urushi qatnashchilari va imtiyozlari jihatidan ularga tenglashtirilgan shaxslar, ishlayotgan I-II guruh nogironlari, o'n ikki yosha to'lamanik ikki va undan ortiq bolani tarbiyalayotgan ayollar) quyidagi xodimlarga ham ularning xoxishiga ko'ra ish haqi saqlanmagan holda muqarrar tartibda 14 kalendar kunga qadar ta'til beriladi: (TK 2.1.3.22 band)

- betob oila a'zosini parvarishlayotgan xodimlarga;
- 30 yoshgacha bo'lgan yosh oila a'zolariga;
- ishlayotgan pensionerlarga;

4.27. Jamiyatda navbatdagi mehnat ta'tiliga chiqayotgan xodimlarga tarmoq tizimida ishlagan umumiy ish stajiga karab:

1 yildan	5 yilgacha	- 0,20 oklad
5 yildan	10 yilgacha	- 0,30 oklad
10 yildan	15 yilgacha	- 0,40 oklad
15 yildan	20 yilgacha	- 0,50 oklad
20 yildan	yuqori	- 0,60 oklad miqdorida mehnat ta'tiliga qo'shimcha haq beriladi.

4.28. Majmuuning GQKD a'zolarini faol ishlari uchun pul mukofotlari va qimmatbaho sovg'alar, gaz xavfi ishlarida ishtirok etgan GQKD a'zolariga va javobgar shaxslarga uch kun qo'shimcha ta'til kunlari beriladi, fahriy yorliqlar bilan mukofotlash shuningdek jamiyatning ichki tartiblovchi xujjatlarida nazarda tutilgan imtiyozlar taqdim etiladi. (Majmuuning 2018-yil 26-yanvardagi "Ko'ngilli gaz qutqaruv drujinasi to'g'risida"gi Nizom.)

4.29 O'zbekiston Respublikasi Prezidentining har yili qabul qiladigan "Rasmiy sanalarni nishonlash davrida qo'shimcha ishlanmaydigan kunlarni belgilash va dam olish kunlarini ko'chirish to'g'risida" gi Farmoniga binoan xodimlarga qo'shimcha dam olish kunlari beriladi.

Yuqorida ko'rsatilgan qo'shimcha dam olish kunlarining berilishi munosabati bilan xodimlarning yillik asosiy va qo'shimcha ta'tillari davomiyligi o'zgarmaydi".

V. Mehnatga haq to'lash. Kafolatli va kompensatsiya tarzidagi to'lovlar.

5.1. Jamiyatda O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 9-bobi talablariga rioya qilgan holda mehnatga xaq to'lashning vaqtbay-mukofotli va bevosita ishbay tizimlaridan foydalaniylgan holda **vaqtbay va ishbay** shakllari qo'llaniladi.

5.2. O'zbekiston Respublikasi Xukumatining Qaroriga muvofiq mehnatga xaq to'lash bo'yicha Yagona tarif setkasi (YATS) takomillashtirilgan holda jamiyatda amalda bo'lgan YATSni qayta ko'rib chiqilishi va tariflar setkasini shakllantirilishi ta'minlanadi. Bunda xodimlarning lavozim okladlari va tarif stavkalari "O'zbekneftgaz" AJ va "O'zbekneftgaz" AJning birlashgan kasaba uyushma qo'mitasi rayosati qo'shma qarori bilan tavsiya qilinadigan mehnatga haq to'lash bo'yicha yagona tarif setkasi (YATS)dan kelib chiqib shakllantiriladi.

5.3. Jamiyatda mehnatga haq to'lash va moddiy rag'batlantirishning amaldagi tizimi, shakli va shartlarini qayta ko'rib chiqish va ularning xodimlar ahvolini noqulay tomonga o'zgartiradigan yangi tizimi va shaklini kiritish **Ish beruvchi** tomonidan kamida ikki oy oldin xodimlarning albatta roziligini olish sharti bilan hamda **kasaba uyushma qo'mitasi** bilan rasman kelishilgan holda amalga oshiriladi.

5.4. Jamiyatda xodimning aybisiz yuzaga kelgan bo'sh turib qolishlar uchun o'rtacha ish xaqi saqlanib qolinadi.

5.5. Jamiyatning mahsulot (ishlar, xizmatlar) ishlab chiqarish, yetkazish va sotish bo'yicha jami harajatlari tarkibida mehnat haqi to'lovlarining ulushini oshirish choralar ko'rildi.

5.6. Xodimlarga ish xaqi to'lash muddati jamiyatning muddati o'tgan debtorlik qarzi mavjudligi sababli kechiktirilganda – **Ish beruvchi** debtorlik qarzlarini jarimalar va penyalar bilan birga undirishni va undirilgan mablag'larni mehnatga xaq to'lovlarini tartibga solishga yo'naltirishni o'z zimmasiga oladi.

5.7. Jamiyatda Vazirlar Mahkamasining 2002-yil 19-martdagi 88-sonli “Ish haqi o‘z vaqtida to‘lanishiga doir qo‘srimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi qarori asosida ishlar tashkil etilib, Mehnat kodeksining 161-moddasi talablariga rioya qilgan holda xodimlarga ish haqini to‘lash amalgalash oshiriladi.

Agarda ish xaqi to‘lanadigan kun dam olish kuni yoki bayram kuniga to‘g‘ri kelib qolsa, ish xaqi shu kun arafasida to‘lanadi.

5.8. Xodimlarga ish xaqi, mehnat ta’tili to‘lovlari, ishdan bo‘shatish nafaqalari va xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan boshqa to‘lovlarni to‘lash muddati **Ish beruvchining aybi bilan kechiktirilganda – Ish beruvchi** xodimga xar bir kechiktirilgan kun uchun foiz, lekin O‘zbekiston Respublikasi Markaziy bankining qayta moliyalash stavkasining 1/300 qismidan kam bo‘lmagan miqdorda pullik kompensatsiya to‘laydi

5.9. Xodimlarga ish xaqi to‘lash muddati jamiyatning depozit hisob raqamida mablag‘ yo‘qligi sababli kechiktirilganda – **Ish beruvchi (Vazirlar Maxkamasining 2002yil 19-martdagi. 88-sonli qaroriga muvofiq)** ish xaqini to‘lash uchun bankdan kredit olish majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.

Shuningdek jamiyat rahbariyati aybi bilan ish haqi to‘lovlari kechiktirilganda rahbarlarga nisbatan mukofotdan maxrum etish va o‘rtacha oylik ish haqining **30** foizidan **50** foizigacha jarima solish choralar ko‘riladi.

5.10. Ish beruvchi mehnatga xaq to‘lash va mehnatni me’yorlashtirishga oid lokal xujjatlarni qabul qilishni, shuningdek ularni joriy qilish tartibini **kasaba uyushma qo‘mitasi** bilan kelishgan holda amalgalash oshiradi.

5.11. Jamiyatda xodimlarga bevosita tarmoq miqyosida faxriy unvonga ega bo‘lgan shaxslarga nisbatan belgilangan tartibda quyidagi qo‘srimcha to‘lovlari to‘lash huquqini berish;

- “Xalq” va “Xizmat ko‘rsatgan arbob” faxriy unvon egalari uchun to‘lovlari **Mehnatga xaq to‘lashning eng kam miqdorining 1,1 barobari**, “Xizmat ko‘rsatgan” faxriy unvoni soxiblari uchun **Mehnatga xaq to‘lashning eng kam miqdorining 60% (foizi) miqdorida** (O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007-yil 17-dekabrdagi PF-3942 sonli Farmoni);

5.12. Jamiyatda kadrlar qo‘nimsizligini oldini olish va xodimlarning ishdan manfaatdorligini oshirish maqsadida ularning mehnat stajlariga qarab Nizomga asosan korxonaning iqtisodiy imkoniyatidan kelib chiqib, “**Xizmat qilgan yillari uchun rag‘batlantirish**” choralar ko‘riladi.

5.13. Xodimlarni mukofotlash jamiyatda amalda bo‘lgan “Mukofotlash to‘g‘risidagi Nizom”ga muvofiq amalgalash oshiriladi.

5.14. Jamiyat xodimlariga tungi vaqtlardagi (**soat 22⁰⁰dan to 6⁰⁰ gacha**) ishlar uchun **1,5** barobar miqdorida xaq to‘lanadi. (MK 158 mudda)

5.15. Ishdan tashqari vaqtlardagi ishlar, dam olish va bayram kunlaridagi ishlar uchun xodimlarga kamida **ikki (2)** hissa miqdorida xaq to‘lanadi yoki bir barobar haq to‘lagan holda dam olish kunlari (otgul) berilishi ta‘minlanadi. (TK 2.1.4.12 band)

5.16 Jamiyatda qo‘srimcha to‘lovlari, ustamalar va kompensatsiya to‘lovlariда ham xodimlarning mehnatiga haq to‘lashdagi tarif stavkalariga nisbatan tarmoq koeffitsentlarining qo‘llanishi ta‘minlanadi. (TK 2.1.4.9 band)

5.17. Jamiyatda ishlab chiqarish va ishlab chiqarish bilan bog‘liq bo‘lmagan soxa xodimlari uchun tarmoq miqyosida amalda bo‘lgan YATSning “1” razryadi miqdorini Respublikada belgilangan yagona tarif setkasining “1” razryadi miqdoridan kam bo‘lmasligini ta‘minlaydi. (TK 2.1.4.14 band)

5.18. Jamiyatda moliyaviy imkoniyatlardan kelib chiqqan holda eng kam(nominal)ish haqi miqdorini oshirish masalalarini ko‘rib chiqish va jamiyat miqyosida o‘rtacha oylik ish haqi miqdorini(barcha ustamalar va to‘lovlarni inobatga olgan holda) har oyda **Mehnatga xaq to‘lashning eng kam miqdorining 4,5 barobaridan** kam bo‘lmagan miqdorgacha yetkazish. (TK 2.1.4.16 band)

5.19. Mehnatga xaq to‘lash jamg‘armasida (fondida) tarif qismining **ulushi 50** foizdan kam bo‘lmasligi ta‘minlanadi.(TK 2.1.4.17 band)

5.20. “O‘zbekiston Respublikasi bo‘ylab xizmat safarlari to‘g‘risidagi yo‘riqnomaga”ga (O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi hamda Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan 2003-yil 24-iyulda 83 va 7/12-son bilan tasdiqlangan shuningdek Adliya vazirligida 2003yil 29-avgustda 1268-raqam bilan ro‘yxatga olingan) va Mehnat kodeksining 171-moddasiga muvofiq quyidagi to‘lovlarni o‘z ichiga oluvchi O‘zbekiston Respublikasi xududi bo‘yicha xizmat safarlari uchun to‘lanadigan kompensatsiya to‘lovlari:

a) yul kira xarajatlari uchun to‘lovlар ushbu Yuriqnomaning 10-bandiga asosan amalgа oshiriladi hamda yo‘l xujjalari bo‘lmagan xолatlarda xizmat safariga jo‘natilgan xodimiga xar bir kilometr uchun Bazaviy xisoblash miqdorining 0.11 foizi miqdorida pul mablag‘ilari ajratiladi. (o‘zgartirish kiritilgan 1268-1, 13.09.2019-yil)

b) Toshkent shahri va Toshkent viloyatida **xizmat safarida bo‘lgan har-bir kun** uchun Bazaviy xisoblash miqdorining 50(ellik) foizi miqdorida, boshqa viloyat markazi va aholi punktlarida bo‘lgan xizmat safarlar uchun 40(qirq) foiz miqdorida, Qashqadaryo viloyati hududidagi aholi punktlarida bo‘lgan xizmat safarlar uchun 20(yigirma) foiz miqdorida xizmat safari xarajatlar kompensatsiya qilinadi ;

v) ish beruvchining ruxsati yoki roziligi bilan xodim tomonidan qilingan boshqa xarajatlar.

5.21. O‘zbekiston Respublikasidan tashqari xizmat safarlar uchun to‘lanadigan kompensatsiya to‘lovlari “Vazirliklar, idoralar, jamiyatlar va tashkilotlar xodimlarini O‘zbekiston Respublikasidan tashqaridagi xizmat safarlar uchun mablag‘ berish tartibi to‘g‘risidagi Nizom”ga muvofiq (O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining 2015-yil 19-oktyabrdagi 92-sonli buyrug‘i bilan tasdiqlangan va Adliya vazirligida 2015-yil 19-noyabrdagi 2730-soni bilan ruxyatdan o‘tkazilgan) amalgа oshiriladi.

5.22. Xodimlarning ko‘chib yurish bilan bog‘liq xatti-xarakatlari yoki ishlab chiqarish zaruriyati sababli doimiy turar joylaridan uzoqda bo‘lishlari (ishlovchilarni xar kuni ishdan keyin doimiy turar joylariga qaytishlarini ta‘minlash imkoniyati bo‘lmaganda) bilan bog‘liq xarajatlarini qoplash maqsadida ularga ko‘chma xarakterga ega bo‘lgan ishlar uchun “Mulkchilik shakli va faoliyat turidan qat‘iy nazar jamiyatlar, tashkilotlar va muassasalarda ko‘chib yurish va borib-kelish bilan bog‘liq holda bajariladigan ishlar uchun ustamalar to‘lash to‘g‘risida Nizom”ga muvofiq (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Vazirligining 1999-yil 17-noyabrdagi 11/30-sonli qarori bilan tasdiqlangan) to‘lanadigan ustamalar

5.23. Jamiyatda qo‘srimcha to‘lovlар, ustamalar va kompensatsiya to‘lovlарining quyidagi turlari va miqdorlari o‘rnatiladi:

5.23.1. Bir necha kasbda (lavozimda) ishlaganligi, xizmat ko‘rsatish doirasi kengayganligi, bajariladigan ishlar hajmi ko‘payganligi, asosiy ishi bilan bir qatorda ishda vaqtinchalik bo‘lmagan xodimlarning vazifalarini bajarganligi uchun, shuningdek o‘rindoshlik asosida ish bajarganda xodimlarning mehnat xaqi miqdori mehnat shartnomasi taraflarining o‘rtasidagi kelishuvga binoan xaqiqiy bajariladigan ishga qarab belgilanadi. (O‘z Res Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 18-oktyabrdagi №297 sonli qarori)

5.23.2. Chet tilida ravon so‘zlashuvchi xodimlarga hamda ilmiy daraja va unvon olgan xodimlarga lavozim maoshiga har oyda ustamalar to‘lab boriladi. (Asos: 2020-yil 04-martdagи “O‘zbekneftgaz” AJ va “O‘zbekneftgaz” AJ Birlashgan kasaba uyushma qo‘mitasining №31/2-36 “s” sonli qo‘srimcha qarori hamda Ustama to‘lash tartibi to‘g‘risidagi Nizom).

5.23.3. Ishlab chiqarish va ishlarning texnologik turlari bo‘yicha ishlovchilarining tarif stavkalariga nisbatan qo‘llaniladigan oshiruvchi tarmoq koeffitsiyentlari qo‘llanilishini ta‘minlash.

5.23.4. Xodimlarni qayta tayyorlash va malakalarini oshirish, talabalar va o‘quvchilarining amaliyot o‘tishlariga rahbarlik qilish uchun asosiy ishidan ozod etilgan va ozod etilmagan holda jalg‘ etiladigan yuqori malakali ishchilar, mutaxassislar va rahbarlarning mehnatiga xaq to‘lash nizomga muvofiq amalgа oshiriladi.

5.23.5. Jamiyatda amaliyot o‘tayotgan Oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlari talabalarini va kasbxunar kollejlarining o‘quvchilari mehnatiga xaq to‘lash nizomga muvofiq amalgа oshiriladi.

5.23.6. Majmuada mehnat qilayotgan malakali mutahassis kadrlarni saqlash, xodimlarning mehnat unumdorligini ko‘tarishning ta’sirchan mehanizmini yaratish, ularni o‘z vazifalariga bo‘lgan mas’uliyatlarini yanada oshirish va ularni ijtimoiy-iqtisodiy qo‘llab-quvvatlash maqsadida rahbar xodimlar, muhandis-tehnik hodimlar va ishchi-xizmatchilar ish haqiga bajarilgan ishlarning samaradorligi uchun qo‘srimcha to‘lov hamda kasb maxoratlari uchun ustama to‘lanadi.

5.23.7. Ishlarning ayrim texnologik turlari, ishlab chiqarishlar va iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha ishchilarining tarif stavkalarini oshirishning tarmoq koeffitsiyentlari O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2019-yil 6-sentyabrdagi №743-sonli qarori bilan tasdiqlanganidan kam bo‘lmagan miqdorlarda to‘lab boriladi.

5.24. Xodim davlat yoki jamoat vazifalarini, ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarishda hamda jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilganda ana shu vazifalarni

bajarish vaqtida uning o‘rtacha ish haqini saqlash (MK 165, 166, 167, moddalari, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagisi 133-sonli qarorini 5-ilovasi).

5.25. Qishloq xo‘jaligi ishlariga jalb qilingan xodimlarga xaqiqiy ishlagan kunlari uchun o‘rtacha oylik ish xaqidani kam bo‘limgan miqdorda xaq to‘lanadi.

5.26. Jamiyat xodimlarini O‘zbekiston Respublikasida bayram sanalari sifatida nishonlanadigan quyidagi kunlar uchun:

- 1-yanvar – Yangi yil;
- 8-mart – Xalkaro xotin-qizlar kuni;
- 21-mart – Navro‘z bayrami;
- 9-may - Xotira va qadrash kuni
- 1-sentyabr – Mustaqillik kuni;
- 1-oktyabr – O‘qituvchilar va murabbiylar kuni
- 8-dekabr – Konstitutsiya kuni;
- Ro‘za hayit (Iyd al-Fitr) diniy bayramining birinchi kuni;
- Qurbon hayit (Iyd al-Adha) diniy bayramining birinchi kuni;

- Neft-gaz sanoati xodimlarining kasb bayramlari kuni munosabati bilan jamiyatning qo‘shma buyruq va qo‘shma qarori asosida majmuuning kasaba uyushma qo‘mitasi bilan kelishgan holda mukofotlash choralarini ko‘riladi.

5.27. “O‘zbekneftgaz” AJ tizimidagi jamiyatlar boshqaruv organlari a‘zolariga rag‘batlantirish to‘lovlari O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2015-yil 28-iyuldagisi 207-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Davlat ulushi bo‘lgan aksiyadorlik jamiyatlari va boshqa xo‘jalik yurituvchi subyektlar faoliyati samaradorligini baholash mezonlari to‘g‘risidagi NIZOM” asosida tegishli kasaba uyushma organi bilan kelishilgan tartibga muvofiq amalga oshiriladi.

5.28. Taraflar shunga kelishishdiki, jamiyat faoliyatining yakuniy natijalari inobatga olingan holda mazkur **Shartnomaning 5.12 va 5.13-bandlaridagi** rag‘batlantirish va mukofotlash ko‘rsatkichlari xar yil yakuni bo‘yicha qayta ko‘rib chiqilgan holda belgilanib boriladi.

VI. Mehnat intizomi

6.1. Xodimlar tomonidan mehnat vazifalarining bajarilishi mehnat shartnomalari, tarkibiy bo‘linmalar to‘g‘risidagi nizomlar, mansab yo‘riqnomalari, jamiyat Nizomi va Ichki mehnat tartibi qoidalari binoan ta‘minlanishi va nazorat qilinishini taraflar o‘z zimmalariga oladilar.

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

6.2. Ish beruvchining va kasaba uyushma qo‘mitasi majburiyatları:

6.2.1. Xodimlarni ishdagi yutuqlari va muvafaqqiyatlari uchun tarmoq va davlat mukofotlariga taqdim etish;

6.2.2. Xodimlarni pensiyaga chiqib, **mehnat shartnomasi bekor qilinib**, ishdan ketayotgan vaqtida rag‘batlantirish; (Ayollar uchun O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 7-martdagisi PQ-4235 sonli qaroriga asoslanib to‘lov amalga oshiriladi.)

- pensiyaga ketuvchi xodimlarga tarmoq tizimida ishlagan **har bir yiliga bir yo‘la Mehnatga xaq to‘lashning eng kam miqdorining 1 barobari miqdorida** mukofot puli bilan rag‘batlantiriladi.

- faxriy yorliq bilan taqdirlash, tashakkur e‘lon qilish;

- jamiyatga Respublikamiz markazi va xorijiy davlatlardan tashrif buyurgan tarmoqning faxrli mehmonlari uchun hamda mazkur jamiyatda mehnat qilib nafaqaga chiqib ishdan ketayotgan xodimlar uchun sovg‘alar bilan taqdirlashni ish beruvchining mablag‘idan yoki kasaba uyushma qo‘mitasi mablag‘i (smetada mablag‘ yetarli bo‘lganda) hisobidan amalga oshiriladi.

6.3. Jamiyatda yubiley yoshiga yetgan xodimlarga (**50, 60 yoshga to‘lganda erkaklarga, 50, 55 yoshga to‘lganda ayollarga**) MHTEKMning **6 barobari** miqdorida bir yo‘la mukofotlash. (Ayollar uchun O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 7-martdagisi PQ-4235 sonli qaroriga asoslanib to‘lov amalga oshiriladi.)

6.4. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi ichki mehnat tartibi qoidalari, mehnat intizomiga rioushiga, mehnat vazifalari o‘z vaqtida va sifatlari bajarilishiga ko‘maklashib boradi.

6.5. Xodimlar ichki mehnat tartibi qoidalari, o‘rnatalgan mehnat rejimiga, mehnat intizomiga va dress-kodga rioushiga qilishlari shart.

VII. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi

7.1. **Ish beruvchi** xodim tomonidan unga yetkazilgan zararni zarar yetkazilgan paytdagi aniq holatlarni hisobga olib, aybdor xodimdan zararni undirishdan qisman yoki to‘liq voz kechishga xaqli. Bunday holatda yetkazilgan zarar jamiyat foydasi hisobidan qoplanadi.

7.2. Bevosita pul yoki tovar moddiy-qimmatliklar bilan muomala qiluvchi xodimlar maxsus yozma shartnoma asosida ularga ishonib topshirilgan tovar moddiy-qimmatliklarining saqlanishini ta‘minlamaganliklari uchun to‘liq moddiy javobgar bo‘ladilar. To‘liq moddiy javobgarlik xaqida shartnoma tuzilishi lozim bo‘lgan xodimlarning toifalari ro‘yxati **ilovada** keltirilgan. (Adliya vazirligining 2012-yil 14-fevraldagi 2326-son bilan ruyxatga olingan, 2015-yil 22-iyunda 2687-raqami bilan ruyxatga olingan)

7.3. Bevosita pul yoki tovar moddiy-qimmatliklar bilan muomala qiluvchi xodimlar tomonidan ishlar birgalikda bajariladigan va bunda jamoa (brigada) moddiy javobgarligi joriy etiladigan bo‘linmalar ro‘yxati **ilovada** keltirilgan.

VIII. Mehnatni muhofaza qilish.

8.1. Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha (shartnoma muddatida, har yili) 2022-yilga _____ (mln.) so‘m mablag‘ni:

- mehnat muhofazasi bo‘yicha bitim (mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish ishlarini yaxshilash, sanitariya-sog‘lomlashtirish chora-tadbirlari rejasi va sarf-xarajatlar smetasi)ga _____ mln. so‘m,

- maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalari uchun _____ mln. so‘m,

- sut yoki unga tenglashtirilgan boshqa oziq-ovqat mahsulotlari uchun _____ mln. so‘m,

- gigiyena vositalari (yuvish vositalari yoki sovun) uchun _____ mln. so‘m sex (bo‘lim), uchastka va ishlab chiqarishlar bo‘yicha taqsimlab chiqqan holda ajratish majburiyatini o‘z zimmasiga oladi,

- tasdiqlangan ro‘yxatga asosan xodimlarni yilda bir marotaba davriy tibbiy ko‘rikdan o‘tkazishga _____ mln.so‘m.

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

8.2. Mehnatni muxofaza qilish sohasida:

a) jamiyatda O‘zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchilik talablariga riosa qilinishini, sanoat xavfsizligi, atrof-muxit muhofazasi, davlat va tarmoq standartlari hamda me’yorlarining bajarilishini ta‘minlash. Sanoat xavfsizligi va mehnat muhofazasini boshqarish tizimini mamlakat va xorijdagi eng ilg‘or tajribalar asosida O‘zbekiston Respublikasi qonunchiliga muvofiq tashkil qilish, xujjalarni davlat standarti GOST 12.0.230-2007 talablariga muvofiq rasmiylashtirish;

b) ishlab chiqarish faoliyatini qonunchilik va sanoat xavfsizligi, mehnat va atrof-muhit muxofazasiga oid “O‘zbekneftgaz” AJ tomonidan qabul qilingan talablar, amaliy va rejalashtirilgan faoliyatda, ishlab chiqarilayotgan va ko‘rsatilayotgan xizmatlarda yuqori darajadagi sanoat xatarlarini inobatga oлgan holda rejalashtirish va amalga oshirish;

v) jamiyatda avariya vujudga kelishi xolatlarni oldini olish bo‘yicha amaliy va barcha mavjud chora-tadbirlarni bajarish, ular sodir bo‘lgan xolatda esa – xodimlar salomatligi, atrof-muxit va mol-mulkka ta’sir oqibatlarini yumshatish choralarini ko‘rish;

g) mahsulot ishlab chiqarishda tabiiy resurslar, materiallar va energiya solishtirma iste’molini bosqichma-bosqich kamaytirish maqsadida yuqori texnologiyalarni tadbiq etish orqali neft, neftmahsulotlari va gaz isrofini hamda ularning atrof-muhitga chiqishini kamaytirish;

d) jamiyatning ishlab chiqarish obyektlarida ish olib boruvchi xodimlardan tarmoq miqyosida qabul qilingan sanoat xavfsizligi, mehnat va atrof-muhit muhofazasi sohasidagi standartlar va me’yorlarga riosa qilishlarini talab qilish;

ye) jamiyatning barcha xodimlarini sanoat xatarlarini aniqlash va boshqarishda faol ishtirot etishga jalb qilish. Bu borada jamiyatning ijroiya apparati va ishlab chiqarish obyektlari xodimlarini o‘qitish, malakasini oshirish va rag‘batlantirish choralarini amalga oshirish;

j) zarurat tug‘ilganda jamiyatning sanoat xavfsizligi, mehnat va atrof-muhitni muhofaza qilish sohasidagi me’yoriy hujjatlarini qayta ko‘rib chiqish, tuzatishlar kiritish va takomillashtirish;

z) jamiyatning sanoat xavfsizligi, mehnat va atrof-muhitni muhofaza qilish sohasidagi o‘zgarishlarni barcha xodimlarga, mehnat jamoasiga, atrof muhit va ekologiyani nazorat qilish organlariga, sheriklar va boshqa manfaatdor tomonlarga yetkazish;

i) jamiyat xodimlari va **mehnat jamoasi oldida** mehnat va atrof-muhit muhofazasi, xavfsizlik texnikasi sohasidagi **faoliyat bo‘yicha hisobotlar** berib borish;

k) jamiyatning barcha xodimlaridan xavfsizlik texnikasi, mehnat va atrof-muhit muhofazasi bo‘yicha ishlarni amaldagi qoidalar va me’yorlarga muvofiq amalga oshirishni talab qilish.

8.3. “O‘zbekneftgaz” AJ ning “Ishlab chiqarishda jaroxatlanishni oldini olish, kasbiy xavfsizlik darajasini oshirish bo‘yicha tarmoq dasturi” tadbirlarini to‘la hajmda va belgilangan muddatlarda so‘zsiz bajarilishini ta’minalash.

8.4. Mehnat muhofazasi menedjmenti, sanoat xavfsizligi menedjmenti va yong‘in xavfsizligi menedjmentini birlashtiruvchi, sanoat xavfsizligi va mehnat muhofazasini boshqarish tizimi bilan o‘zaro bog‘langan ishlab chiqarish-texnologik siklning barcha bosqichlarida jamiyat faoliyatining maqsadli yo‘nalishini ta’minlovchi samarali boshqaruv tizimini tashkil qilish bo‘yicha amaliy choralar ko‘rish.

8.5. Quyidagilarning amalga oshirilishini ta’minalash:

a) jamiyatda “Xavfli ishlab chiqarish obyetlarining sanoat xavfsizligi sohasida faoliyat yurituvchi jamiyat va tashkilotlar uchun sanoat xavfsizligining umumiy talablarini”ga so‘zsiz rioya qilinishini;

b) jamiyatda O‘zbekiston Respublikasining me’yoriy-xuquqiy aktlari va sanoat xavfsizligi talablarini belgilovchi me’yoriy-texnik xujjalalar, tegishli uslubiy va tashkiliy xujjalarning mnavjudligini;

v) Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish bo‘yicha shartnomalar tuzilishini (O‘zbekiston Respublikasining 2009-yil 16-apreldagi №210-sonli “Ish beruvchilarining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish to‘g‘risida”gi Qonuni,);

g) xavfli ishlab chiqarish obyektlarining sanoat xavfsizligi bo‘yicha ishchilarni tegishli me’yoriy xujjalarda o‘rnatilgan tartibda tayyorlash va attestatsiyadan o‘tkazish, avariya viy vaziyatlarni bartaraf qilish reja tadbirlarini bajarishda sexlar, uchastkalar va brigadlarning xizmat qiluvchi xodimlari, fuqarolik muhofazasi, yong‘in xavfsizligi va gazdan qutqarish xizmatlarining o‘zaro aniq xarakatlanishlari bo‘yicha muntazam ravishda o‘quv-mashq mashg‘ulotlar o‘tkazilishini.

d) jamiyatda mehnat muxofazasi tadbirlari uchun zarur bo‘lgan va jamoa shartnomasi orqali belgilanadigan mablag‘larning ajratilishini (ishlab chiqarishga sarflanadigan umumiy xarajatlarning **kamida 0,2 foizi miqdorida**);

ye) soliqlar va boshqa majburiy to‘lovlari to‘langandan so‘ng qoladigan jamiyat foydasi hisobidan, yuridik va jismoniy shaxslarning ixtiyoriy ajratmalari va qonunchilikka muvofiq boshqa tushumlar hisobidan mehnat muhofazasi jamg‘armasini yaratish (**O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2008-yil 12-noyabrdagi 245-sonli qarori**);

jj) maqomi bo‘yicha jamiyatning asosiy xizmat bo‘linmalariga tenglashtirilgan mehnat muhofazasi va xavfsizlik texnikasi, yo‘l xarakati xavfsizligi ximatining (mutaxassislarining) faoliyatini kasaba uyushma qo‘mitasi bilan kelishilgan nizomlarga muvofiq tashkil qilinishini;

z) jamiyatda sanoat xavfsizligi bo‘yicha tashkiliy-uslubiy ishlarni o‘tkazish tizimi samaradorligini monitoring qilib borish uchun ishlab chiqarish-texnik xizmati shtatiga o‘rnatilgan tartibda bosh mutaxassis (menedjer) lavozimi kiritilishini.

i) tarmoq korxonalarini tarkibiy bo‘linmalarining barcha toifadagi xodimlari, pudratchilar vakillari va ish maydonlariga tashrif buyuruvchilar uchun shaxsiy himoya vositalari, maxsus kiyim va maxsus poyafzallarga qo‘yiladigan talablarga javob beradigan korporativ standartlarni joriy etish (“O‘zbekneftgaz” AJning 29.12.2008-y. 293-sonli va 04.02.2009-y. 13-sonli buyruqlari).

8.6. Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz xodisalardakasiy kasallanish yoki xodimning sog‘ligiga shikast yetkazilganda ish beruvchi tomonidan bir yo‘la to‘lanadigan nafaqalar hamda zararlarni qoplash O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-sonli “Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jaroxatlanishi, kasb

kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to‘lash Qoidalari»da belgilangan miqdorlarda va tartibda to‘lash.

8.7. Xizmat vazifasini bajarish bilan bog‘liq holda shikastlanish, kasbiy kasallanish yoki salomatligiga boshqa zarar yetishi sababli xodim vafot etganda uning oilasiga **olti yillik o‘rtacha ish xaqidan** kam bo‘lmagan miqdorda bir yo‘la nafaqa to‘laydi, shuningdek diniy marosimlarni o‘tkazish bilan bog‘liq sarf-xarajatlarni o‘z zimmasiga oladi.

8.8. Xodimning xizmat vazifasini bajarish davrida sog‘ligiga zarar yetkazilganda – jabrlanganning yillik ish xaqi miqdorida, qaramog‘ida besh va undan ko‘p shaxs bo‘lgan xodimlarga – yillik ish xaqining **1.5 barobari** miqdorida nafaqa to‘lanadi, basharti jabrlanuvchining qo‘pol ehtiyoitsizligi zararning kelib chiqishi yoki ko‘payishiga sabab bo‘lsa, to‘lanishi lozim bo‘lgan zarar miqdori jabrlanuvchining aybi darajasiga qarab, muvofiq ravishda kamaytiriladi.

8.9. Jamiyat xodimlarini me’yoriy hujjatlarda ko‘zda tutilgan qo‘yidagi kafolatlar bilan ta’minlash:

- kasblar va lavozimlar ro‘yxatiga muvofiq, shuningdek xizmat vazifalari yuzasidan doimiy ravishda obyektlarga chiquvchi ijro apparatining ma’sul xodimlariga, kasaba uyushma qo‘mitasi xodimlariga maxsus kiyim-bosh, maxsus poyafzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul berish; (**Ilova**)
- sanitariya-maishiy xonalarni talab darajasida saqlash;
- ish o‘rinlarini mehnat sharoitlarini baholash uslubiyotiga **muvofiq har 5 yilda** bir marta, zarurat tug‘ilganda og‘ir va zararli mehnat sharoitlarini aniqlash maqsadida muddatidan oldin amaldagi ish joylarini attestatsiyalash;
- ish yuzasidan yuvinish taqozo etiladigan ishlarda – belgilangan normalarda bepul sovun berish; (**Ilova**)
- “Sut iste’mol qilish tavsiya qilinadigan ishlar ro‘yxati”ga asosan bepul sut yoki unga tenglashtirilgan oziq-ovqat mahsulotlari berish. (**Ilova**)

8.10. Kasaba uyushmasi qo‘mitasining mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha komissiyasi tarkibini tasdiqlash, faollar o‘quvinio‘tkazish va tegishli guvohnomalar berish (o‘qitish muddati va dasturi ilova qilinadi).

8.11. Mehnat muhofazasi vakillari va mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha komissiya a’zolari yordamida injener-texnik xodimlar, ishchi va xizmatchilarning mehnat muhofazasi talablariga qanday amal qilishayotganliklari ustidan doimiy nazorat o‘rnatish.

8.12. Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalariga bo‘lgan talabnomalar jamiyatning moddiy-texnika ta’minoti xizmatiga o‘tkazilmasdan avval kasaba uyushmasi qo‘mitasining majlislarida ko‘rib chiqish. (**O‘z Res MK 216, 217-moddalari**)

8.13. Xodimlarga beriladigan maxsus kiyim, maxsus poyabzal va shaxsiy himoya vositalarining butunligi, ishga yaroqliligi, ulardan majburiy foydalanilishni nazorat qilib borish.

8.14. Mehnat muhofazasi vakillari va mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha komissiyasining takliflari bo‘limlarda, sexlarda va boshqa ish bo‘linmalarda, jamiyat rahbarlari tomonidan qanday bajarilayotganligini doimiy tekshirib borish, ularning mumkin qadar ko‘proq amalga oshirilishiga erishish, faollar takliflariga befarq qaragan mansabdor va mas’ul shaxslarni javobgarlikka tortish masalasida ish beruvchiga va vakolatli nazorat idoralariga takliflar kiritish.

8.15. Jamoa shartnomasining bo‘limlari va uning mehnat muhofazasi bo‘yicha bitimi loyihibariga takliflarni to‘plash va ularni mehnat jamoalari majlislarida sex, bo‘lim, uchastka va boshqa bo‘linmalar bo‘yicha muhokama etilishini tashkil qilish.

8.16. Jamiyatning mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha komissiyasi tomonidan mehnat muhofazasi kunlari, ishlab chiqarish madaniyati kunlari va boshqa tadbirlar o‘tkazilayotgan vaqtida sex (bo‘lim)dagи mehnat muhofazasining holati o‘rganilayotganda jamoa shartnomasi va uning mehnat muhofazasi bo‘yicha bitimi bajarilishini tekshirish.

8.17. Kasaba uyushma qo‘mitasi bilan birgalikda quyidagilarni amalga oshirish:

- joylarda yuz bergan baxtsiz hodisa va avariyalarni amaldagi Nizomga muvofiq tekshirilishida vakillarning ishtirok etishini ta’minlash;
- xodimlarning mehnat muhofazasi masalalari bo‘yicha o‘qitilishini hamda ularning shu masalalar bo‘yicha yo‘riqnomalar, qoidalar va normalarga oid bilimlari tekshirilishini tashkil qilish;

- mehnat muhofazasiga oid me'yoriy-texnik xujjatlarning qayta ko'rib chiqilishini tashkil qilish, jamiyatni mazkur xujjatlар bilan ta'minlash hamda joylarda ularga riosa qilinishini nazorat qilib borish;

- mehnat muhofazasi bo'yicha jamiyatdagi ilg'or tajribalarni o'rganish va ularni keng joriy qilish;

- mehnat muhofazasi bo'yicha eng yaxshi jamoatchilik nazorati ko'rik-tanlovini o'tkazib borish va har yil yakuni bo'yicha uning yakunlarini ko'rib-chiqish;

- jamiyatda mehnat muhofazasi bo'yicha (bitim) kelishuv tuzilishini ta'minlash (Ilova)

8.18. Mehnat kodeksining 214 - moddasi talablariga riosa qilgan holda xodimlarning tibbiy ko'rikdan o'tkazilishini ta'minlash ("Mehnatni muxofaza qilish to'g'risida"gi qonun 17-modda).

8.19. Regress da'volari bo'yicha zararlarni qoplash to'lovlarini o'z vaqtida hisoblash va amalga oshirish.

8.20. Ishlab chiqarish va ijtimoiy soha obyektlarini o'z vaqtida kuzgi-qishki mavsumga tayyorlash choralarini ko'rish.

8.21. Jamiyat va uning tashkiliy tuzilmalarida mehnat muhofazasi ustidan ma'muriy-jamoatchilik nazoratining uch bosqichli uslubi olib borilishini ta'minlash.

8.22. Jamiyat va uning tasarrufidagi barcha bo'lim, sex, bo'linma va uchastkalarda (ishlab chiqarishdagi sharoitlarga, jamoatchilik nazoratini olib borish ehtiyojiga qarab) zarur miqdorda mehnatni muxofaza qilish bo'yicha inspektorlarni (vakillarni) saylash va ularni maxsus Dastur asosida o'qitish hamda faoliyatini tashkil etish kabi majburiyatlarini o'z zimmalariga oladilar.

8.23. Mehnat muhofazasi bo'yicha jamoatchi inspektorlar (vakillar) faoliyatiga ko'maklashish, ularni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish maqsadida xodimlarning mehnat sharoitlarini yaxshilash borasida jamoatchilik asosida mehnat qilib kelayotgan mehnat muhofazasi inspektorlari har chorak yakuni bo'yicha respublikada o'rnatilgan **mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining bir yarim barobarigacha** miqdorda ustama haqi to'lanadi hamda ularning ish faoliyatini turdosh jamiyatlarga kengroq yoritish maqsadida doimiy ravishda Respublikamizdagi nashrlarda ("Ishonch" gazetasi) chop etib boriladi. (TK 2.1.5.15. bandi)

8.24. Tibbiy-mehnat ekspert komissiyasi (TMEK) yoki Tibbiy maslahat hay'ati (TMH) xulosasiga muvofiq jabrlanuvchi ilgarigi ishini bajarishga qodir bo'lmasa ish beruvchi jabrlanuvchining roziligi bilan uni boshqa yangi kasbga o'qitish majburiyatini o'z zimmasiga oladi;

8.25. Mehnat kodeksining 9, 223-moddalariga ko'ra mehnat to'g'risidagi qonun hujjalari va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga riosa etilishi ustidan jamoat tekshiruvi va nazorat qilishni kasaba uyushmalari va uning tarkibidagi mehnatni muhofaza qilish mutaxassislarini amalga oshiradi.

8.26. Kasaba uyushma tashkilotining saylanma organiga ish beruvchi mehnat muhofazasi bo'yicha tuzilgan bitimning bajarilishi to'g'risida axborotlar berib boradi.

IX. Ijtimoiy sug'urta. Ijtimoiy imtiyozlar va kafolatlar

9.1.Taraflar O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tashabbusi bilan har yili qabul qilinadigan ijtimoiy yo'nalishdagi **Davlat dasturlarini** amalga oshirish uchun chora-tadbirlar ishlab chiqish va ularning ijrosini muqarrar ta'minlash majburiyatini o'z zimmalariga oladilar.

9.2. Taraflar jamiyatda Mehnat kodeksining quyidagi moddalarida nazarda tutilgan kafolatlarga riosa etish va imtiyozlar berish majburiyatini o'z zimmalariga oladilar:

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

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

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

9.3. Jamiyat tomonidan xodimlarning "Erkatoy" MTMlarga boradigan farzandlari uchun maktabgacha tarbiya muassasalariga sarflaydigan xarajatlarining 80 foizdan kam bo'limgan qismini qoplash. (Jamiyat va ota-onalar tomonidan to'lanadigan to'lovlar va xarajatlarning o'zgarib borishi xar yilgi qabul qilinadigan qo'shma qaror va unga ilova qilinadigan jadvalga asosan amalga oshiriladi).

9.4. Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik varaqalari O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining 2002-yil 1-apreldagi 21-son buyrug'i bilan tasdiqlangan

“Davlat ijtimoiy sug‘urtasi buyicha nafaqalar tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risidagi ” Nizomga asosan to‘lanadi.

9.5. O‘zbekiston Respublikasining “Fuqarolarni jamg‘arib boriladigan pensiya ta‘minoti to‘g‘risida”gi Qonuniga muvofiq (10-moddasi) ish beruvchi har oyda xodimlarning shaxsiy jamg‘arilib boriladigan pensiya hisob raqamlariga ish xaqining daromad solig‘i (12 foiz) qismidan 0,1 foizi miqdorida badal o‘tkazib borish majburiyatini oladi.

9.6. **Ish beruvchi** yilda kamida bir marta xodimlarni epidemiya xavfi mavjud bo‘lgan kasalliklarga qarshi emlash majburiyatini oladi. (Qo‘shma qaror asosida)

9.7. **Ish beruvchi** ishlayotgan pensionerlarga o‘tgan oy uchun pensiyani oyning 2-yarmi uchun to‘lanadigan ish xaqi bilan bir vaqtida to‘lab borish majburiyatini oladi (**O‘z Res Prezidentining 2018-yil 12-dekabrdagi PF-5597sonli Farmoni**)

9.8. **Ish beruvchi** moliyaviy imkoniyatlari yetarli bo‘lganda o‘z mablag‘lari hisobidan pensiyalar, kompensatsiyalar va nafaqalarni oyning 2-yarmi uchun to‘lanadigan ish xaqi bilan bir vaqtida to‘lash va keyinchalik mazkur to‘lovlarni byudjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan qoplash majburiyatini oladi (**Adliya vazirligining 2016-yil 3-noyabrdagi №2836 sonli Nizom**)

9.9. Xodim vafot etganda uning oilasiga **Mehnatga xaq to‘lashning eng kam miqdorining 5,5 barobari** miqdorida, xodimning yaqin qarindoshlari (ota-onasi, turmush o‘rtog‘i, farzandlari, (qaramog‘idagi kishisi xokimiyatdan vasiylik yoki qaramog‘ida yashashligi to‘g‘risida qarorga asosan) vafot etganda **Mehnatga xaq to‘lashning eng kam miqdorining 4,5 barobari** miqdorida moddiy yordam ko‘rsatiladi. (agar shu jamiyatda bir oiladan bir necha kishi ishlasa, ulardan faqat bir nafariga ushbu moddiy yordam ajratiladi).

9.10. Jamiyatda (tizimda) ishlab pensiyaga chiqqan pensioner vafot etganda uning oilasiga **Mehnatga xaq to‘lashning eng kam miqdorining 2 (ikki) barobari** miqdorida bir yo‘la moddiy yordam beriladi.

9.11. Xodim yoki uning qaramog‘idagi oila a’zosi vafot etganda jamiyat hisobidan Respublikada belgilangan eng kam ish xaqining **4 barobari miqdorida dafn etish nafaqasi** to‘lanadi. Xodimning oila a’zolariga dafn marakasi uchun zarur bo‘ladigan maxsulotlar belgilangan miqdorda qo‘shma qaror asosida ajratiladi. (**O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2011-yil 14-iyundagi 174-tonli qarori** bilan tasdiqlangan “**Dafn etishga nafaqa tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi Nizom**”ga asosan).

9.12. Mazkur **Shartnomma** maqsadlaridan kelib chiqqan holda:

a) balog‘at yoshiga yetmagan 3 nafar va undan ortiq farzandlari bo‘lgan oilalar **ko‘p bolali** oilalar qatoriga kiritiladi;

b) oiladagi jon boshiga xar oyda to‘g‘ri keladigan daromad **Mehnatga xaq to‘lashning eng kam miqdorining 1,1 barobaridan** oshmaydigan oilalar **kam ta‘minlangan oilalar** qatoriga kiritiladi.

9.13. Jamiyatda mehnat qilayotgan xodimlarning farzandlari uchun yangi o‘quv yili arafasida har bir o‘quvchi (2 sinfdan to 11 sinfgacha bo‘lgan o‘rta maktab o‘quvchilari)ga **MHTEKMning 1 barobari miqdorida** intellektual bilim darajasini oshirishga xizmat qiluvchi zamonaviy o‘quv qurollari, qo‘shimcha kitob va darsliklar, o‘quv qo‘llanmalari xamda gadgetlar **ish beruvchi tomonidan sotib olib** beriladi hamda ish beruvchi va kasaba uyushma qo‘mitasining qo‘shma qaroriga asosan tarqatilib, chiqim qilinadi. (Jamiyatda 2 kishi ishlasa bittasiga, yilida bir marta beriladi)

9.14. **Ish beruvchi** xodimlarning ishga kelib-ketishlari uchun avtobuslar va boshqa yo‘lovchi tashish transport vositalari bilan ta‘minlash choralarini ko‘radi.

9.15. Har bir xodim uchun qishgi mavsumga **MHTEKMning 1.8 dan - 2 barobarigacha** miqdorida oziq-ovqat va qishloq xo‘jalik mahsulotlari **ish beruvchi tomonidan sotib olib** beriladi hamda ish beruvchi va kasaba uyushma qo‘mitasining qo‘shma qaroriga asosan tarqatilib, chiqim qilinadi.

9.16. Murakkab jarrohlik operatsiyalariga va statsionar davolanishga muhtoj xodimlar uchun tibbiy xizmat xarajatlarining qiymati **ish beruvchi va kasaba uyushma** qo‘mitasining qo‘shma qaroriga asosan **to‘liq yoki qisman (kamida 50 foizi)** qoplanadi (tegishli xujjatlar taqdim etilganda).

9.17. Jamiyatda xodimlar soni yoki shtatlar qisqartirilishi munosabati bilan ishdan bo‘shatilgan va belgilangan tartibda ishsiz deb tan olingan xodimlarga ularning ishsizlik davrida, lekin ishdan bo‘shatilgandan keyin ikki yilgacha tarmoq tizimidagi davolash va sog‘lomlashtirish muassasalaridan hamda bolalar oromgoxlaridan foydalanish imkoniyatlari saqlab qolinadi.

9.18. Jamiyatda xodimlar soni yoki shtatlar qisqartirilishi munosabati bilan ishdan bo'shatilgan, qaramog'ida 2 va undan ortiq kishi bo'lgan yoki oilasida mustaqil ish xaqi oladigan kishilar bo'lman xodimlarga **Mehnatga xaq to'lashning eng kam miqdorining 1,5 barobari** miqdorida bir yo'la moddiy yordam beriladi.

9.19. Jamiyat tasarrufidagi ijtimoiy soha muassasalarini saqlash, ta'mirlash va jixozlash uchun (yotoqxonalar, pansionat, dam olish zonalari, bolalar oromgohi, tibbiy muassasa, muzey, sport muassasalari va h.k.) o'z vaqtida belgilangan miqdorlarda mablag'lar **Ish beruvchi** tomonidan ajratiladi va o'zlashtirilishi ta'minlanadi. (TK 2.1.6.10. bandi)

9.20. Og'ir xastalikka chalingan tarmoq tizimida 20 yildan ortiq mehnat qilgan **yolg'iz** pensionerlarning statsionar davolanish xarajatlari **Ish beruvchi** va **kasaba uyushma** qo'mitasi tomonidan qo'shma qaror bilan qoplanadi. (TK 2.1.6.11. bandi)

9.21. Jamiyatda (tarmoq tizimida) kamida **5 yil** ishlab **jamiyatdan** pensiyaga chiqqan, ishlamayotgan pensionerlarga va majmuada ishlab kasalligi bo'yicha 1-2 guruh nogironi bo'lib ishdan bo'shagan hamda mehnat faoliyatini olib bormayotgan sobiq xodimlarga jamiyat imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda imtiyozli yoki bepul sanatoriya va shifoxona yo'llanmalari ajratiladi. (TK 2.1.6.12. bandi) (Bunda pensionerga ajratilayotgan sanatoriya yoki shifoxona yo'llanmasini bir yilda bir marotaba faqat bittasini olishi mumkin)

9.22. Har yil boshidan **Ish beruvchi** va **kasaba uyushma** qo'mitasi o'zaro kelishib, ishlab chiqilgan rejaga asosan qo'shma qarorlar asosida jamiyatning moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda Respublika xududidagi sanatoriya-kurortlarda va davolash maskanlarida jami ishlovchilarning 50 foizidan kam bo'lman xodimlarini va shu jumladan xomiylik asosida nogironlar, yolg'iz qariyalar, urush va mehnat faxriylari va kam ta'minlangan oilalar a'zolarini sog'lomlashtirish choralarini ko'radi.

Jamiyat xodimlari o'z oila a'zolariga (otasi, onasi, xotini yoki eri, farzandi) o'zlarining yozma arizalariga ko'ra oylik ish haqi maoshi hisobidan **sanatoriya** yo'llanmalari qiymatini 50 (ellik) foiz miqdorida to'lash sharti bilan **Ish beruvchi** tomonidan yo'llanma olishlari mumkin. (Xodim oila a'zolariga ushbu banddan mehnat ta'tiliga chiqqan vaqtida yilda bir marta bir dona yullanma olib berishi mumkin)

9.23. Yozgi mavsumda xodimlarning farzandlarini bolalar oromgoxlarida sog'lomlashtirilishi ta'minlanadi. Bunda yo'llanmalarning qiymati quyidagi miqdorlarda qoplanadi:

- jamiyat hisobidan yo'llanma to'liq qiymatining 90 foiz;
- ota onalar hisobidan 10 foiz.
- majmua oromgohiga mavsumiy ishga qabul qilingan xodimlarning farzandlari uchun shu oromgochlarga imtiyozli yullanmalar ajratiladi.

9.24. Jamiyat tasarrufidagi "Lochin" bolalar oromgohining yo'llanmalari erkin narxda turdosh jamiyat va tashkilotlarga ularning bergen talabnomalariga ko'ra ma'muriyat tomonidan amaldagi tartib qoidalar asosida sotilishi mumkin.

9.25. Bolalar oromgochlarda sog'lomlashtirayotgan xodimlar farzandlarining sifatli ovqatlanishlarini tashkil qilish uchun ijtimoiy sug'urta mablag'lari hisobidan belgilangan normaga nisbatan jamiyat hisobidan qo'shimcha mablag' **Ish beruvchi** va **kasaba uyushma** qo'mitasining qo'shma qaroriga asosan ajratiladi.

9.26. Yangi yil bayrami oldidan xodimlarning 14 yoshgacha bo'lgan farzandlarining xar biriga, farzandi 14 yoshdan katta bo'lgan va farzandi bo'lman **oilalarga(bir dona)** hamda majmuada ishlab vafot etgan xodimlarning 14 yoshgacha bo'lgan farzandlarining har biri uchun ham yangi yil sovg'alarini xarid qilish (yoki **Mehnatga xaq to'lashning eng kam miqdorining 40% miqdorida kompensatsiya qilish**) jamiyat mablag'lari hisobidan qo'shma qaror asosida belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

9.27. Xodim to'satdan yoki baxtsiz hodisa tufayli vafot etganda va boshqa holatlarda ularga, oila a'zolariga moddiy yordam ko'rsatish choralar ko'rildi.

9.28. Respublikada amalda bo'lgan uy-joy bilan ta'minlash qonun-qoidalariga rioxal qilgan holda mahalliy shart-sharoitlardan kelib chiqib, ishlab chiqilgan ichki tartib qo'llanma asosida jamiyatda mehnat qilayotgan xodimlar uy-joy bilan ta'minlanadi. Ushbu imtiyozdan "O'zbekneftgaz" AJ tizimidagi maqomga ega bo'lganligi bois jamiyat xodimlari ham foydalanish huquqiga egadirlar. (TK 2.1.6.9. bandi).

9.29. Jamiyat xodimlariga ishlab chiqarish va texnologik jarayonlarida ishlatilgan kimyoviy reagentlardan bo'shagan turli xajmdagi idishlar (plasmassa bochkalar), texnologik qurilmalardan bo'shagan turli taralar va yog'och taxtalarni (poddonlar) ularning arizalariga binoan belgilangan narxda majmuuning hisobot bo'limiga to'lovni amalga oshirib olishlari mumkin.

9.30. Xodimlarning yashashlari uchun mo'ljallangan uy-joylar qurilishidagi ba'zi kommunikatsiya sharoitlarini (ichimlik suvi, gaz, elektr energiyasi) yaxshilash ishlari **Ish beruvchi** tomonidan tashkil etilgan mutasaddi ishchi guruhining xulosalariga asosan imtiyozli ravishda amalga oshiriladi.

9.31. Jamiyatning moliyaviy imkoniyatlarini inobatga olgan xolda sof foyda hisobidan malakali kadrlarni, taklif etilgan xodimlarni va yosh iqtidorli xodimlarni qo'nimliligini ta'minlash uchun yangi qurilgan yoki ikkilamchi bozordan harid qilingan uy-joy sotib olib berish maqsadida "O'y-joy fondi" tashkil etiladi. (Nizom) "O'y-joy fondi"ga tushgan mablag'larning sarflanishi (Nizom asosida) qo'shma qarorga asosan amalga oshiriladi. (TK 2.1.6.9. bandi).

9.32. Jamiyat xodimlari uchun viloyat hududidan berilgan namunaviy loyihamlar asosida qurilgan kottedj-uylarning to'lab berilgan boshlang'ich va yakuniy to'lovlari foizsiz 5 yildan so'ng (belgilangan grafik asosida 10 yil muddatga) xodimning oylik ish xaqidan ushlab qolinadi.

- Namunaviy loyihamlar asosida qurilgan kottedj-uylardan olgan xodim majmuada ishlab vafot etganda yoki nogiron bo'lib qolganda majmuadan berilgan boshlang'ich va yakuniy to'lov hamda bank tomonidan ajratilgan o'y-joy ipoteka krediti qo'shma-qaror asosida to'liq qoplanadi. (Majmuuning iqtisodiy imkoniyatlaridan kelib chiqib)

- Jamiyatda ishlab nafakaga chickan (**mehnat shartnomasi bekor qilinganda**) pensionerga ajratilgan **namunali uy-joylarni** majmua tomonidan to'langan boshlangich va yakuniy to'lovlaring to'lanmay qolgan qoldiq qismi xamda ushbu namunaviy uylarga hisoblanadigan barcha soliq to'lovlari majmua tomonidan qo'shma qaror asosida to'liq qoplanadi.

- Jamiyatda ishlab jamiyat ish beruvchisi tashabbusi bilan O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 100-moddasi ikkinchi qismi 1-bandiga asosan (texnologiyada, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi;), 100-moddasi ikkinchi qismi 7-bandiga asosan (xodimning pensiya yoshiga to'lganligi qonun hujjalari muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi mavjud bo'lganda) mehnat shartnomasi bekor qilingan xodimlarga berilgan namunaviy uylarning boshlang'ich va yakuniy to'lovlari, xizmat uylarining hisoblangan qoldiq summasi hamda uylarga hisoblanadigan barcha soliq to'lovlari majmua tomonidan homiylik asosida qoplab beriladi.

9.33. Kelgusida uy-joyga muhitoj xodimlar banklar tomonidan kredit asosida uy-joy olganda, arizalarni xarakatdagi ishchi komissiyasi ko'rib chiqib, xodimga **ikki yillik barcha soliq va ushlanmalar ushlab qolingandan keyin** ish haqi daromadini 50 foizidan oshmagan miqdorda **ikki yil ichida ish haqidan** ushlab qolish sharti bilan foizsiz ssuda beriladi.

(Xodimdan ssuda berilayotgan vaqtida kredit asosida uy-joy olinayotganligi to'g'risidagi tegishli xujjatlар talab etiladi. (Bank xujjatlari nusxalari, ssuda olish uchun notarial tasdiqlangan xolda uchinchi shaxs kafilligi)) (TK 4.10. bandi)

9.34. Xodimlarga arizalariga muvofiq oly ta'lim muassasalarida shartnomasi asosida o'qiyotgan farzandlarining shartnomasi to'lovlari 6 (olti) oy mobaynida jamiyatga qaytarish sharti bilan to'lab beriladi. (TK 4.9 bandi)

9.35. Xodimlarga (bir yoki bir nechta) farzandlari, turmush o'rtog'i (eri yoki xotini) Oliy o'quv yurtida Kunduzgi ta'lim shaklida (bakalavr) (xodimlarning chet el davlatida shartnomasi bilan o'qiyidigan farzandlari ham shular jumlasidadir) shartnomasi to'lovi asosida o'qisa, **har o'quv yilida (jamoa shartnomasida) ilovada keltirilgan jadvalga** asosan ularga moddiy yordam beriladi. (O'qish joyidan beriladigan ma'lumotnomasi, pul to'laganligi to'g'risidagi hujjatga asosan, Oliy o'quv yurtida kontrakt (shartnomasi) to'lovi bo'yicha xomiylik yoki kvota imtiyozi bo'lmaganlarga va jamiyatda 2 kishi ishlasa bittasiga beriladi.) (**Jadval ilova qilinadi**)

9.36 Xodim Oliy o'quv yurtida shartnomasi to'lovi asosida **sirtqi ta'lim yo'nalishida o'qisa**, xar o'quv yilida bir marta **Mehnatga xaq to'lashning eng kam miqdorining 4 (to'rt)** barobari miqdorida moddiy yordam beriladi.

9.37. Jamiyat xodimlari mehnat ta'tili davrida bir yilda bir marta oladigan sanatoriya-profilaktoriya yo'llanmasi xodimning jamiyatda ishlagan ish stajiga qarab foizi quyidagicha belgilanadi:

- 1 yildan - 5 yilgacha **20 foiz;**

- 5 yildan - 10 yilgacha **10 foiz;**
- 10 yildan - 15 yilgacha **5 foiz** miqdorida,
- jamiyatda xodimning ish staji 15 yildan yuqori bo'lsa ish beruvchi hisobidan bepul beriladi.

Shuningdek, yo'llanmaning to'liq qiymati uchun **ish stajiga ko'ra to'lanadigan xamda daromad soliq to'lovi** (2019-yilning 1-yanvar kunidan 12 %) xodim tomonidan (5 yilgacha 32%, 10 yilgacha 22%, 15 yilgacha 17%, 15 yildan yuqorisiga 12%miqdorida), qolgan qismi "ish beruvchi" tomonidan qoplanadi.

Xodim tomonidan foydalanilgan yo'llanmaning qaytarish taloni kasaba uyushma qo'mitasiga taqdim etilmaganda va yo'llanmani oluvchi xodimdan boshqa shaxs ushbu yo'llanmadan foydalangan holatlarda (yo'llanma narxining 100 foizi) yo'llanmaning to'liq qiymati xodimdan undirib olinadi.

9.38. Yil yakuni bo'yicha ishlab chiqarishda yuqori ko'rsatkichlarga erishgan ilg'or xodimlarni tanlov asosida chet davlatlardagi sihatgoxlarda imtiyozli davolanishlari tashkil etiladi.

9.39. Uylanayotgan (turmushga chiqayotgan) jamoa a'zolariga va jamoada ishlayotgan ota-onalarga o'g'lini uylantirayotgan yoki qizini turmushga chiqarayotgan vaqtida bir yo'la **Mehnatga xaq to'lashning eng kam miqdorining 5,5 barobari** miqdorida moddiy yordam ko'rsatiladi (agar qiz va yigit majmuada ishlasa ikkalasining ota-onalaridan bittasiga beriladi.)

9.40. Milliy (sunnat) to'y qilish munosabati bilan jamiyatda ishlayotgan xodimlarga **Mehnatga xaq to'lashning eng kam miqdorining 4 (to'rt) barobari** miqdorida moddiy yordam ko'rsatiladi (agar majmuada 2 kishi ishlasa to'y qiladigan oilaning bitta a'zosiga beriladi.)

9.41. Oиласида ногирон кишиси (turmush o'rtog'i, farzandi yoki boquvchisi) bo'lган xodimlarga va yolg'iz ayollarga (turmush o'rtog'i vafot etgan) tegishli xujjatlarni o'rgangan holda respublikamizda nishonlanadigan Qurbon xayiti va Ro'za hayiti bayramlari arafasida ularning har biriga **Mehnatga xaq to'lashning eng kam miqdorining 2 (ikki) barobari** miqdorida moddiy yordam beriladi.

9.42. Ish beruvchi xodimlarni moddiy va manaviy qo'llab-quvvatlash maqsadida ulardan tushgan arizalariga muvofiq to'y va ta'ziyalariga uyushgan holda borib kelishlari uchun bepul avtotransport vositasi (avtobus) ajratib beradi.

9.43. Jamiyat xodimlarining o'zi yoki **qaramog'idagi** oila a'zolari (eri, xotini va bolalari) og'ir betob bo'lib shifoxonada davolanyotganda, ularning oilaviy ahvoli o'rganilgan holda dori-darmon sotib olish uchun bir yilda bir marotaba ilovadagi kasallik turlari keltirilgan jadvalga asosan moddiy yordam beriladi. (**Majmua tomonidan berilgan shifoxona yullanmalari asosida majmua mablag'i hisobidan davolangan xodimlar bundan mustasno**) (jadval ilova qilinadi)

- "COVID-19" koronavirus kasalligi bilan kasallanib, uy sharoitida yoki shifoxonalarda davolangan majmua ishchi-xodimlariga (**oila a'zolari bundan mustasno**) kasallikni tasdiqlovchi hujjatlari va komissiyaning tegishli xulosasiga asosan, O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan MHTEKMning **2 (ikki) barobari** miqdorida moddiy yordam ajratiladi. (Majmua hisobidan davolangan xodimlar bundan mustasno).

9.44. Neft-gaz sanoati va jamiyatda ishlab kasallikka (**jumladan kasb kasalliklariga**) chalingan xodimlar jamiyat tasarrufidagi davolash muassasasining tibbiy xulosasiga asosan tasdiqlangan hujjatlari asosida shuningdek, **Ish beruvchining kasaba uyushmasi** bilan kelishilgan, qo'shma qarorlari asosida tegishli davolash muassasalarida xodimning arizasi va ish stajiga muvofiq **10 yildan yuqori ishlaganlarga** davolash xarajatlarining **20 (yigirma)** foizi miqdorida, **10 yilgacha** ishlaganlarga **40 (qirq)** foizi miqdorida, **5 yilgacha** ishlaganlarga **50 (ellik)** foizi miqdorida xodim tomonidan davolash xarajatlari qoplanadi. Qolgan qismi ish beruvchi mablag'i hisobidan davolash ishlari amalgalashiriladi. Xodim ushbu banddan bir yilda bir marta foydalanishi mumkin. (Jamiyat tasarufidagi davolash muassasasining maxsus ruyxatida turuvchi xodimlar bundan mustasno) (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 214-moddasi, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni Saqlash Vazirligining 2012-yil 10-iyuldaggi 200 sonli qarorining 1,2,3 ilovalariga muvofiq kasb kasalligiga chalinganlar bepul davolanish huquqiga ega.)

9.45. Ish beruvchi tomonidan 2 yoshgacha bola parvarishlash ta'tilidagi ayollarga kasaba uyushma qo'mitasi bilan kelishilgan holda davolanishga borish uchun oilaviy moddiy ahvolining og'irligini hisobga olgan holda yiliga 1 (bir) marta **Mehnatga xaq to'lashning eng kam miqdorining 1,5 barobari** miqdorida moddiy yordam ko'rsatiladi. Ish beruvchi va kasaba uyushmasiga taqdim etgan xujjatlarga asosan. (30.08.2019-yildagi 297-sonli qo'shma qaror)

9.46. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 7-fevraldagi № 3514-sonli "Ichki turizmni jadal rivojlantirishni ta'minlash chora-tadbirlari to'g'risida"gi qaroriga asosan ish beruvchi va kasaba uyushma qo'mitasi kelishgan xolda jamiyatda mehnat qilayotgan ishchi xodimlarni

Respublikamiz xududidagi tarihiy shaharlariga turistik sayohatlarini **ish beruvchi** mablag'i hisobidan tashkil etadi.

9.47. Xodimlarni tarixiy shaharlarga sayohatlari va oilaviy dam olishlarini tashkil etish hamda xodimlarga sarflangan sihatgoxlar yo'llanmalari xarajatlarini ish beruvchi tomonidan (**tasdiqlangan yillik rejaga muvofiq qo'shma qarorga asosan**) oyma-oy kasaba uyushmasi qo'mitasining hisob raqamiga o'tkazib boradi.

9.48. Tibbiy ko'rik xulosasiga ko'ra Respublikadan tashqaridagi shifoxonalarda (**davolanishni kechiktirib bo'lmaydigan xolatlarda**) davolanishga boradigan yoki borib kelgan majmua xodimlariga yo'l haqi harajatlari jamiyat hisobidan (moliyaviy imkoniyatlardan kelib chiqib to'liq yoki qisman, taqdim qilingan hujjatlar asosida) qo'shma qaror asosida qoplanadi.

Jamiyatda mehnat qilayotgan asosiy ishlab chiqarish jarayonlarida bevosita ishtirok etadigan ma'lum toifadagi bosh mutaxassislar, bo'lim va sex boshliqlari xizmat vazifalarini bajarishda zarur bo'ladigan xizmat transport vositalari, uyali telefonlar va boshqa jihozlar bilan ta'minlanadi.

9.49. Jamiyatda mehnat qilib, bevaqt etgan xodimlarning oilalariga hamda jamiyatda ishlab hozirga kunda nafaqada bo'lgan va majmuada ishlab kasalligi bo'yicha 1-2 guruh nogironi bo'lib ishdan bo'shagan hamda mehnat faoliyatini olib bormayotgan sobiq xodimlarga Respublikamizda nishonlanadigan bayramlar (**Ro'za va Qurbon xayiti, Navro'z, Mustaqillik kuni va 8-mart "Xalqaro xotin qizlar" kuni bayramlariga**) munosabati bilan jamiyat imkoniyatidan kelib chiqib **MXTEKM 0.5 barobari** miqdorida moddiy yordam berish qo'shma qaror asosida amalga oshiriladi.

9.50. Neft-gaz sanoatida ishlab, nafaqaga chiqqan va hozirgi kunda ijtimoiy foydali mehnat bilan band bo'lмаган nafaqa oluvchilar nafaqasiga jamiyatning moliyaviy imkoniyatini hisobga olib, "O'zbekneftgaz" AJ va "O'zbekneftgaz" AJ birlashgan kasaba uyushmasi qo'mitasi 2020-yil 28-fevraldag'i 13/2-19 "s"-sonli qo'shma-qaroriga muvofiq Nizomda belgilangan miqdorlarda har oy qo'shimcha to'lov to'lab boriladi.

9.51. Jamiyatdagi xodimlar O'zbekiston Respublikasi hududidan tashqarida (MDH davlatlarida) davolanish uchun sanatoriya-kurortlariga borib kelish yo'lkira xarajatlarining yarmini qoplashni amalga oshirish choralar ko'rildi. (**O'zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi bilan shartnomani imzolagan chet davlatlardagi sihatgoxlarda**)

9.52. Jamiyatda mehnat qilayotgan ikkinchi jaxon urushi qatnashchilari va ularga tenglashtirilgan xodimlarga salomatligini tiklash uchun bir yilda bir marotaba Respublika hududidagi sanatoriya-profilaktoriyalariga va shifoxonalarga **Ish beruvchi** mablag'i xisobidan bepul yo'llanmalar bilan ta'minlaydi. Shuningdek, **14-yanvar "Vatan ximoyachilari" kuni va 9-may "Xotira va qadrlash" kuni** bayrami munosabati bilan ularni moddiy rag'batlantirish ishlarini **Ish beruvchi** va kasaba **uyushma** qo'mitasi bilan kelishib tashkil etadi.

9.53. Jamiyatda ayollarning xohishiga ko'ra tug'ishgacha va tug'ishdan keyingi ta'tillar tugagandan so'ng ularga ikki yoshgacha farzand tarbiyasi uchun ta'til berish va shu davr uchun qonunchilikda belgilangan tartibda nafaqa to'lash. Farzand tarbiyasi bilan bog'liq ta'tilda bo'lgan ayollarga ularning xohishiga ko'ra to'liqsiz ish vaqtini belgilanishi mumkin, bunda ularning nafaqa olish huquqi saqlanib qolinadi.

Homilador ayollarning tug'ishgacha va tug'ishdan keyingi ta'tillari uchun jamiyat xisobidan xaq to'lanadi.

9.54. Jamiyatda tabiiy ofatlar (turar uy-joylarini sel oqizib ketishi, yong'in hamda zilzila va boshqalar) sodir bo'lishidan zarar ko'rgan xodimlarga, zarar miqdorini inobatga olgan holda **Ish beruvchi** va kasaba **uyushma** qo'mitasining qo'shma qaroriga asosan tegishli hujjatlar taqdim qilingandan so'ng (ko'rilgan zarar haqidagi dalolatnomaga asosan) bir yo'la moddiy yordam ko'rsatiladi.

9.55. Ish beruvchi majmua DCS faoliyatining va davlat axamiyatiga molik hashar ishlarining o'ta muhimligini inobatga olib hamda jamiyatning kompleks ishlab chiqarish jarayonidagi tehnologik qurilmalar va boshqa jihozlarni belgilangan muddatlarda joriy (kapital) ta'mirlash vaqtini davomida bevosita sex va bo'linma boshliqlari tomonidan taqdim etilgan bildirgilariga muvofiq ishtirok etuvchilarining ro'yxatiga ko'ra imtiyozli (bepul) ovqatlanish va turli ma'danli suvlari, sut-qatiq va qaynatilgan meva kompotlari bilan ta'minlash ishlarini amalga oshiradi.

9.56. Mazkur **shartnomaning** ayrim bandlaridan jamiyat tasarrufidagi "Qurilish-montaj va ta'mirlash boshqarmasi" UKda mehnat qilayotgan xodimlar foydalanishlari mumkin. (**Sanatoriya yo'llanmalari, davolanish uchun shifoxona yo'llanmalari, "Lochin" bolalar oromgohi va "Erkatoy" MTM yo'llanmalari**)

9.57. Taraflar shunga kelishishdiki, zaruriyat yuzaga kelgan hollarda mazkur **Shartnomaning 9.19, 9.38, 9.43, va 9.50-bandlaridagi imtiyozlar (ko'rsatkichlar va miqdorlar)** har yil yakuni

bo'yicha o'rnatilgan tartibda qayta ko'rib chiqiladi va jamiyat faoliyatining yakuniy natijalaridan kelib chiqqan holda belgilanadi.

X. Madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya, sog'lomlashtirish va sport ishlari

10.1. Mazkur jamoa **Shartnomasiga** muvofiq jamiyat **Ish beruvchisi** tomonidan turli ijtimoiy maqsadlar uchun har oyda mehnatga haq to'lash fondining 1 foiz miqdorida kasaba uyushma qo'mitasi hisob raqamiga o'tkaziladigan mablag'larning 30-foizi madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya va sport-sog'lomlashtirish tadbirlari uchun sarflanadi.

10.2. Madaniy-ma'rifiy ishlar samaradorligini oshirish uchun taraflar quyidagi majburiyatlarni oladilar:

10.2.1. Jamiyatning ma'muriy binosida "Ma'naviyat va ma'rifat" xonasini tashkil etish va uni O'zKUFK hamda Respublika Ma'naviyat va targ'ibot markazi tavsiyalari asosida jixozlash, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari, Mustaqillik yillarda chop etilgan zamonaviy adabiyotlar, turli plakatlar, stendlar va texnik vositalar bilan jixozlash;

10.2.2. Ijtimoiy yo'naltirilgan davlat dasturlarini bajarish borasida mehnatkashlar va yoshlar o'rtaida taniqli fan, adabiyot va san'at arboblari, olimlar va ishlab chiqarish ilg'orlari ishtirokida turli mavzularda qiziqarli uchrushuvlar, davra suhbatlari, kechalar, konsertlar va tadbirlar o'tkazish;

10.2.3. Jamiyat tasarrufidagi muzeys, kutubxona va ma'naviyat xonalari faoliyatini rivojlantirish, jamiyat hisobidan ularni saqlash, ta'mirlash, moddiy texnika bazasini mustaxkamlash ishlarini amalga oshirish, kutubxonalarini yangi adabiyotlar bilan boyitish, jamoat tashkilotlari va jamg'armalarini jalg etgan holda xodimlarning Milliy g'oya targ'iboti, ma'naviy-ma'rifiy dunyoqarashlarini yuksaltirish borasida turli tadbirlar o'tkazish;

10.2.4. Xodimlar va ularning oila a'zolari o'rtaida badiiy havaskorlikni rivojlantirishga xar tomonlama ko'maklashish, turli ko'rik-tanlovlar o'tkazish,

10.2.5. Jamiyatda umumxalq bayramlarini nishonlash kunlarida turli sport musobaqlari, bellashuvlar, turnirlar, tadbirlar o'tkazish.

10.3. Xodimlar va ularning oila a'zolari o'rtaida sog'lom turmush tarzini targ'ib qilish maqsadida taraflar quyidagi majburiatlarni oladilar:

10.3.1. Xodimlarning jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanishlari uchun imkoniyat va sharoitlar yaratish, mehnat jamoasida ishlab chiqarish gimnastikasini joriy qilish;

10.3.2. Kasaba uyushma qo'mitasi jismoniy tarbiya va sport jamiyatni, jamoat tashkilotlari va jamg'armalari ishtirokida xodimlar va ularning oila a'zolarini ommaviy sportga, turli sport seksiyalari va to'garaklariga jalg etish hamda ular o'rtaida spartakiadalar va sport turlari bo'yicha musobaqlar yuushtirish;

10.3.3. Jamiyat balansidagi sport inshootlari, stadionlar va maydonchalarning faoliyatini rivojlantirish, jamiyat hisobidan ularni saqlash, ta'mirlash, moddiy texnika bazasini mustaxkamlash, sport inventarlari va jixozlarini yangilash;

10.3.4. Kasaba uyushma qo'mitasi jismoniy tarbiya va sport jamiyatni bilan xamkorlik va aloqani mustaxkamlash;

10.4. Bugungi kunda amalga oshirilayotgan davlat siyosatining ustuvor yo'naliishlari, keng ko'lamdagi islohatlar mohiyati, qabul qilingan qonun hujjatlari va davlat dasturlarining ahamiyatini xodimlarga atroflicha tushuntirish maqsadida har oyda "Ma'naviyat soatlari" tadbirlarini o'tkazib borish.

XI. Ayollar mehnatini tartibga solish. Ayollar va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul shaxslarga beriladigan qo'shimcha imtiyozlar va kafolatlar.

11.1.Taraflar Mehnat kodeksida ko'zda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya etilishi hamda imtiyozlar berilishini ta'minlash majburiyatini oladilar:

- a) homilador ayollar uchun (78, 84, 143, 224, 237, 228, 229, 231, 233-moddalar);
- b) ikki yoshga to'lmagan farzandi bor ayollar uchun (143, 227, 234, 236-moddalar);
- v) uch yoshgacha farzandi bor ayollar uchun (78, 84, 150, 224, 228, 228*, 234, 237-moddalar);
- g) o'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq farzandi yoki o'n olti yoshga to'lmagan nogiron farzandi bor ayollar uchun (159, 232-moddalar);

d) o'n olti yoshga to'lmanogiron bolani tarbiyalayotgan ota-onaning biri (vasiy, homiy) uchun (230-modda);

ye) o'n to'rt yoshga to'lmanogir farzandi yoki o'n olti yoshga to'lmanogiron farzandi bor ayollar uchun (68, 144, 228, 229-moddalar);

j) bolalarni onasiz tarbiyalayotgan shaxslar uchun (235, 238-moddalar).

11.2. Ish beruvchining majburiyatlar:

11.2.1. ish o'rni kisqartirilayotgan ayollarni qisqartirilish kutilayotgan holatlardan oldinroq mehnat bozorida talab qilinadigan kasblarga o'qitishni ta'minlash;

11.2.2. Ayollarga malaka oshirish va qo'shimcha ma'lumot olish xuquqidan foydalanish uchun imkoniyatlar yaratish;

11.2.3. Jamiyatda mehnatlaridan vaqtinchalik foydalanish mumkin bo'lmanogiron ayollar uchun kasanachilikni tashkil qilish;

11.2.4. Homilador ayollarni tibbiy ko'rikdan o'tishlari uchun ularning o'rtacha ish xaqlari saqlangan holda ishdan ozod etish, agar shunday ko'riklarni ishdan tashqari vaqtida o'tkazish imkon bo'lmasa;

11.2.5. Uch yoshga to'lmanogiron bolalari bor ayollarning ish kunini bir soatga qisqartirish;

11.2.6. Homilador ayollarning tug'ishgacha va tug'ishdan keyingi ta'tillari uchun jamiyat hisobidan xaq to'lash;

11.2.7. Homilador ayollarning tibbiy muassasalarda yoki sanatoriya profilaktoriyalarda davolanish xarajatlarini ularning arizalariga ko'ra jamiyat foydasi hisobidan qoplash.

11.2.8. Homilador ayollarning tibbiy muassasalarda yoki sanatoriya profilaktoriyalarda davolanish xarajatlarini ularning arizalariga ko'ra jamiyat foydasi hisobidan qoplash.

11.2.9. "2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi"ni amalga oshirishga ko'maklashish.

11.3. 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:

11.3.1. Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash majburiyatlarini **Korxonaning** va uning tarkibiy bo'linmalarining vakolatli shaxsi zimmasiga yuklatish;

11.3.2. Ishga qabul qilish va xizmat bo'yicha ko'tarishda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni yaratish;

11.3.3. Xotin-qizlar va erkaklar mehnatiga haq to'lashda notenglikni bartaraf etish.

11.5. Bolalik ayollarning bola 3 yoshga to'lganiga qadar uni parvarishlash ta'tilida bo'lgan vaqt mehnat stajiga qo'shiladi va keyingi haq to'lanadigan yillik ta'til olish huquqini beradi.

11.6. Ayollarni xoxishiga ko'ra tug'ishdan keyingi ta'til tugagandan so'ng ularga ikki yoshgacha farzand tarbiyasi uchun ta'til beriladi va shu davrda qonunchilikda belgilangan tartibda jamiyat hisobidan nafaqa to'lanadi.

11.7. Kasaba uyushmasi qo'mitasi ayollar mehnat sharoitlarini yaxshilashga ko'maklashishni o'z zimmasiga oladi, ayollar mehnati va sog'ligi muhofazasi bo'yicha **Jamiyatning ijtimoiy dasturi bajarilishida Ish beruvchiga** yaqindan yordam beradi.

11.8. Jamiyatda jamoatchilik asosida faoliyat yuritayotgan **xotin-kizlar qo'mitasi** ish faoliyatini yanada takomillashtirish maksadida **Ish beruvchi kasaba uyushma qo'mitasi** bilan kelishib, jamiyatning moliyaviy imkoniyatiga qarab mazkur qo'mitaning reja asosida o'tkazadigan tadbirlarini moliyaviy jihatdan qo'llab-quvvatlash ishlarini amalga oshiradi.

11.9. Ish beruvchi va kasaba uyushma qo'mitasi kelishgan holda jamiyatda mexnat kilayotgan xotin-kizlarni Respublika xududidagi tarixiy shaxarlarga turistik sayyoxtalarini uyuştiradi. (O'zbekiston Respublikasi Prezidentning 1995-yil 2-mart PF 1084 sonli "O'zbekiston Respublikasining Davlat va ijtimoiy qurilishida xotin-qizlarning rolini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida" gi Farmoniga asosan)

XII. Yoshlar uchun qo'shimcha imtiyozlar va kafolatlar.

12.1. Jamiyatning faoliyati va rivojlanishida yosh mutaxassislarning samarali ishtirokini ta'minlash, shuningdek yoshlarni ijtimoiy himoyalash masalalarini hal qilish borasida **taraflar** quyidagilarga kelishib oldilar

- Xalqaro Mehnat Tashkilotining **138** va **182**-sonli **Konvensiyalariga** muvofiq ishga qabul qilish uchun eng kichik yosha rioya etilishi hamda bolalar mehnatining og‘ir shakllarini taqiqlash bo‘yicha aniq maqsadga yo‘naltirilgan ishlar 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 tanlovlardan o‘tkazish;

Jamiyatning 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;

- “Ustoz – shogird” tizimini joriy etish;

- yosh xodimlar, mutaxassislar va boshqalar o‘rtasida kasb mahorati bo‘yicha tanlovlardan o‘tkazish;

- yosh oilalar a’zolari bo‘lgan xodimlarga xar tomonlama yordam ko‘rsatish.

12.2. Qonun hujjatlariga binoan va mazkur **jamoa shartnomasi** 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.

12.3.Taraflar Mehnat kodeksida ko‘zda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya etilishi hamda imtiyozlar berilishini ta‘minlash majburiyatini oladilar:

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

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

v) ta’lim muassasasini bitirgan xodimlar uchun (87, 68, 103, 247*-moddalar).

12.4.Ish beruvchi majburiyatlar:

12.4.1. o‘n sakkiz yosha to‘limgan shaxslarga mehnatni muhofaza qilish, ish vaqtini, ta’tillar va boshqa mehnat shartlari bo‘yicha qo‘shimcha imtiyozlar berish;

12.4.2. o‘rta maxsus kasb-xunar ta’limi kollejlarida yosh mutaxassislarni tayyorlash borasida aniq maqsadga yo‘naltirilgan ishlar olib borish; (kerakli o‘kuv jixozlari, ko‘rgazmali stendlar va boshka o‘kuv amaliyoti o‘taydigan xonalarga kurilmalarning kichik maketlari bilan ta‘minlashga xomiylik yordami kursatish)

12.4.3. jamiyatga yangi ishga kelgan yosh mutaxassislarga **Mehnatga xaq to‘lashning eng kam miqdorining 1 (bir) barobari** miqdorida bir martalik to‘lov to‘lash;

12.5.Kasaba uyushma qo‘mitasining majburiyatlar:

a) ishlovchi yoshlarning ijtimoiy xuquq va kafolatlarini himoya qilish ishlarini yanada takomillashtirib borish uchun me’yoriy-xuquqiy bazadan keng foydalanish;

b) yoshlarni kasaba uyushma faoliyatiga keng jalb etish, jamoat ishlarida faollik ko‘rsatgan yoshlarni rag‘batlantirib borish;

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) amaliyot o‘tash uchun biriktirilgan o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalari o‘quvchilarini va yangi ishga qabul qilingan bitiruvchilarini mehnat muhofazasi bo‘yicha yo‘riqdan o‘tkazishga, maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal, yakka tartibdagi himoya vositalari, sut va davolash-profilaktika oziq-ovqatlari bilan ta‘minlashga erishish;

12.6. Jamiyatda jamoatchilik asosida faoliyat yuritayotgan “**Yoshlar ishlari agentligi**” boshlang‘ich tashkilotining ish faoliyatini yanada takomillashtirish maksadida **Ish beruvchi kasaba uyushma qo‘mitasi** bilan kelishib, jamiyatning moliyaviy imkoniyatiga qarab mazkur tashkilotning ish rejasiga asosida o‘tkazadigan tadbirlarini moliyaviy jihatdan qo‘llab-quvvatlash ishlarini amalga oshiradi.

12.7. Ish beruvchi va kasaba uyushma qo‘mitasi kelishgan holda jamiyatda mexnat kilayotgan yoshlarni Respublika xududidagi tarixiy shaxarlarga turistik sayyoxatlarini uyuştiradi.

XIII. Mehnat nizolarini hal qilish.

13.1. Kelishuvchi taraflar **ijtimoiy sherikchilik tamoyillarini** tan olgan holda mazkur **Shartnomaning** bajarilishiga to‘sqinlik qiluvchi xar qanday nizolarning oldini olish choralarini

ko‘rishni o‘z zimmalariga oladilar. Babsli masalalar o‘zaro hurmat va ishonch asosida O‘zbekiston Respublikasi qonun xujjatlariga muvofiq hal qilinadi.

13.2. Yakka tartibdagagi mehnat nizolari va ziddiyatlarni ko‘rib chiqish a’zolari 8 nafar a’zodan iborat bo‘lib, (xar tarafdan 4 tadan) mehnat jamoasining umumiylig yig‘ilishida mazkur shartnomaning amal qilish muddati davriga saylanadi. Yuzaga kelgan mehnat nizolari mazkur komissiya tomonidan ko‘rib chiqiladi.

13.3. Mehnat nizolari komissiyasi o‘z faoliyatini qonun hujjatlari va O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi, O‘zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi tomonidan tasdiqlangan (12.01.2015 y, 20-66 sonli, 15.01.2015 y, 01-SP), Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan kelishilgan tavsiyalarga asosan ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq olib boradi.

13.4. Mehnat nizolari komissiyasi o‘z faoliyatini amalgaga oshirishi uchun jamiyatda tegishli shart-sharoitlar yaratiladi.

13.5. Jamoaviy mehnat nizolari O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida belgilangan tartibda hal qilinadi.

IV. Ijtimoiy sherikchilik. Kasaba uyushmasi faoliyatining kafolatlariga rioya etilishi

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

14.2. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasining amaldagi qonun hujjatlariga, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan xalqaro shartnomalar va Xalqaro Mehnat Tashkilotining konvensiyalariga muvofiq kasaba uyushmasining huquqlariga rioya qiladi, uning faoliyatiga xar tomonlama ko‘maklashadi.

14.3. Ish beruvchi jamiyat kasaba uyushma qo‘mitasini jamiyat xodimlarning yagona vakillik organi sifatida tan oladi.(TK 2.1.7.1 bandi)

Jamiyatda Ish beruvchi tomonidan amalgaga oshirilayotgan xayriya va xomiylik yordamini to‘g‘ri yo‘lga qo‘yish va nazorat qilish uchun jamiyatda doimiy faoliyat ko‘rsatadigan jamiyat jamoa kengashi ishchi guruhi(komissiya) tashkil qilinadi. Komissiya o‘zining ish faoliyatida xayriya va xomiylik soxasidagi munosabatlarni tartibga soladi va O‘zbekiston Respublikasining 2007-yil 2-maydagi O‘RQ-96-sonli “Xomiylik to‘g‘risida”gi qonuniga, tegishli me’yoriy hujjatlarga va jamiyatning Nizomiga muvofiq kasaba uyushma qo‘mitasi bilan kelishgan holda ko‘rib chiqadi va amalgaga oshiradi.

Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmonlari, Hukumat qarorlari, mahalliy boshqaruvi hokimiyyat organlarining qarorlari, “O‘zbekneftgaz” aksiyadorlik jamiyatini hamda boshqa yuqori tashkilotlardan taqdim etilgan ko‘rsatmalar va topshiriqlarni bajarish, shuningdek har-yili qabul qilinadigan Davlat dasturi tadbirlarining ijrosini ta‘minlash, kasaba uyushmasi bilan kelishilgan (qo‘sma qarorlar asosida) holda amalgaga oshiradi.

14.4. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Ish beruvchi tomonidan xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarga 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 amalgaga oshirish huquqiga ega. Ish beruvchi qonunchilik buzilishlarini bartaraf etish to‘g‘risidagi taqdimnomalarini bir haftalik muddatda ko‘rib chiqadi va ko‘rib chiqish natijalari haqidagi **Kasaba uyushmasi qo‘mitasini** xabardor qiladi. (*O‘zbekiston Respublikasi “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunining 34-, 46-moddalari*).

14.5. Taraflar kasaba uyushma a’zolarining yozma arizalariga muvofiq a’zolik badallarining jamiyat buxgalteriyasi orqali pul o‘tkazish yo‘li bilan to‘lanib borilishini maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar.

14.6. Jamiyatning hisob raqamida yetarli mablag bo‘lmagan hollarda O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2012-yil 15-martdagagi 2342-raqam bilan ro‘yxatga olingan “Xo‘jalik yurituvchi subyektlarning bank hisob raqamlaridan pul mablag‘larini hisobdan chiqarish tartibi to‘g‘risida Yo‘riqnomaga”ga muvofiq kasaba uyushma a’zolik badallari ijro to‘lov xujjatlari bo‘yicha proporsiya asosida hisobdan chiqariladigan mablag‘lar qatoriga kiritiladi. (TK 2.1.7.13 bandi)

14.7. Jamiyatdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan sex kasaba uyushma qo‘mitasi **boshlang‘ich tashkilotlari yetakchilariga** jamoatchilik ishlarini bajarish uchun haftada 2 soatdan bo‘sh vaqt beriladi va bu davr ichida ularga o‘rtacha ish haqi saqlanib qolinadi. (TK 2.1.7.3 bandi),

14.8. Jamiyatdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan sex kasaba uyushma qo‘mitasi **boshlang‘ich tashkilotlari yetakchilariga** 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 uyushmatari to‘g‘risida”gi* Qonunda hamda Halqaro mehnat tashkilotining “Jamiatlarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to‘g‘risida”gi **135-Konvensiyasida** nazarda tutilgan cheklov larga rioya qilingan holda amalga oshiriladi. (TK 2.1.7.8 bandi)

14.9. Ish beruvchining majburiyatları:

14.9.1. Shartnomaga kirmagan ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha qarorlar qabul qilishdan oldin **kasaba uyushma qo‘mitasi** bilan oldindan kelishib olish;

14.9.2. Kasaba uyushma qo‘mitasining talabiga ko‘ra unga mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish bilan bog‘liq masalalar yuzasidan ma’lumotlar taqdim etish;

14.9.3. Kasaba uyushma qo‘mitasining ustavida belgilangan faoliyatini amalga oshirish uchun **kasaba uyushma qo‘mitasini** xona, transport vositasi, tashkiliy texnika, aloqa vositalari (internet,kanselyariya mollari) bilan bepul ta’minalash;(TK 2.1.7.2 bandi)

14.9.4. Kasaba uyushma qo‘mitasi raisi va xodimlarining ish haqlari uchun kasaba uyushma byudjetidan sarflanadigan mablag‘lar yetishmaganda ularning ish haqlari uchun to‘lanadigan mablag‘larning yetishmayotgan qismini jamiyat hisobidan qoplash;(TK 2.1.7.8 bandi)

14.9.5. Jamiyatning saylanma kasaba uyushma organi shtatidagi xodimlarga (*asosiy ishidan ozod etilgan kasaba uyushma qo‘mitasi raisi va kasaba uyushmasi boshlang‘ich tashkilotining shtatidagi xodimlarga*) moddiy rag‘batlantirish, xo‘jalik faoliyatining asosiy natijalari uchun mukofotlar, rag‘batlantirishlar, suvsizlik va rayon koeffitsiyenti hamda boshqa qo‘shimcha to‘lovlarni jamiyat mablag‘lari hisobidan tegishli rahbarlar, mutaxassislar va xizmatchilarga to‘lanadigan miqdorlarda to‘lash shuningdek umumiy tartibda uy-joylar bilan ta’minalash; (TK 2.1.7.4 bandi)

14.9.6. Kasaba uyushma saylanma organlaridagi lavozimlarga saylanganliklari tufayli asosiy ishidan ozod qilingan xodimlarga saylov vakolatlari tugagandan so‘ng avvalgi o‘z ishini (lavozimini) yoki shunga teng keladigan boshqa ish (lavozim) berish;

Shu maqsadda, xodim jamiyat mehnat jamoasi vakillik organining asosiy ishdan ozod etilgan saylanma lavozimiga (kasaba uyushma qo‘mitasi raisligiga) saylangan taqdirda uning oldindi lavozimiga boshqa shaxslarni ishga qabul qilishda ular bilan muddatli mehnat shartnomasi tuzish (saylanma organining vakolat muddati davriga);(TK 2.1.7.5 bandi)

14.9.7. Turli ijtimoiy maqsadlar uchun jamiyat kasaba uyushma qo‘mitasi hisobiga har oyda jamiyat mehnatga haq to‘lash fondining kamida 1 foizi miqdorida mablag‘lar o‘tkazilishini ta’minalaydi.

14.9.8. Jamiyatga Respublika mikyosidagi turdosh tarmoq – jamiyat(korxonalar)lardan tashrif buyuruvchi maxalliy xamda chet ellik mutaxassislar va shu soxaga oid zamonaviy texnologiyalarni joriy qilish bo‘yicha kelgan delegatsiya a‘zolarini kutib olish, qabul qilish va kuzatib qo‘yish bilan bog‘liq bo‘lgan barcha xizmat xarajatlarni hamda boshqa xarajatlar taqdimot xarajatlariga(predstaviteskiye rasxodiy) kiritiladi. Shuningdek jamiyat daromadi hisobidan to‘liq qoplanadi.

14.10.Kasaba uyushma qo‘mitasining majburiyatları:

14.10.1. Jamiyatning mehnatga xaq to‘lash fondidan kasaba uyushma qo‘mitasi hisob raqamiga har oyda 1 foizi miqdorida o‘tkaziladigan mablag‘larni quyidagi maqsadlarga va quyidagi miqdorlarda sarflash:(TK 2.1.7.6 bandi)

- madaniy-ommaviy tadbirlarini amalga oshirish - 12 foiz
- jismoniy tarbiya va sport-sog‘lomlashtirish tadbirlarini amalga oshirish va rivojlantirish uchun - 8 foiz;
- jamiyat xodimlarini ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash va moddiy yordam ko‘rsatish uchun - 8 foiz;
- ma‘muriy hujalik xarajatlari uchun - 22 foiz;
- kasaba uyushma mablag‘lari xisobidan olinadigan yullanmalar uchun – 50 foiz

- ushbu harajatlar O‘z Res KUFKning tasdiqlangan nizomiga asosan ishlab chiqilgan hamda yillik Davlat Dasturi va haqiqiy harajatlardan kelib chiqqan xolda o‘zgarishi mumkin.

14.10.2. Jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish dasturlarini bajarilishiga ko‘maklashish, bu borada xodimlar tashabbuslari va ijodlarini qo‘llab-quvvatlash va rivojlantirish;

14.10.3. Jamiyatda qo‘llanilayotgan mehnatga xaq to‘lash tizimining to‘g‘riligini, ish xaqining o‘z vaqtida to‘lanishini, jamoa shartnomasida belgilangan qo‘s Shimcha to‘lov larning to‘lanishini, shuningdek mehnat sharoitlarini yaxshilash hamda mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi tadbirlarining bajarilishini nazorat qilish;

14.10.4. Mehnat to‘g‘risidagi qonunlar ijrosini nazorat qilish, xodimlarning xuquqiy savodxonligini yuksaltirishga ko‘maklashish;

14.10.5. Kasaba uyushma a’zolarining mehnat xuquqlarini himoya qilish;

14.10.6. Ish joylaridagi mavjud kamchiliklarni o‘z vaqtida bartaraf etilishiga erishish va ish joylarini mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi va sanoat sanitariyasi qoidalari talablariga muvofiq holatga olib kelish bo‘yicha tegishli choralar ko‘rlishini ish beruvchidan talab qilish;

14.10.7. Xodimlar va ularning oila a’zolarini dam oldirish va sog‘lomlashtirish uchun ularni arizalariga muvofiq O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi tomonidan tasdiqlangan me’yorlar doirasida sog‘lomlashtirish maskanlarining imtiyozli yo‘llanmalari bilan ta’minlash;

14.10.8. Jamiyatda mehnat sharoitlari bo‘yicha jamoatchilik nazoratini tashkil qilish va amalga oshirish;

14.10.9. Kasaba uyushma a’zolari o‘rtasida mehnat va ishlab-chiqarish intizomini mustaxkamlashga qaratilgan tushuntirish va tashkiliy ishlarni olib borish, ziddiyatlari vaziyatlarni oldini olishga qaratilgan choralar ko‘rish. Shuningdek jamiyatda kasaba uyushma a’zosi bo‘lmagan yangi xodimlarni ishga qabul qilishda ularga kasaba uyushmasiga a’zo bo‘lishlikni taklif etish va a’zolik afzalliklarini asoslab berish.

14.10.10. Turli tanlovlар va sport musobaqalari g‘oliblarini taqdirlash uchun sovg‘alar va mukofotlar ta’sis etish;

14.10.11. Kasaba uyushmalari Federatsiyasining “Ishonch” va “Ishonch-Doveriye” gazetalariga obuna bo‘lishni tashkil qilish.

14.11. Kasaba uyushma organi tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan xodimlarga ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra intizomi chora berishga, ular bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga, shuningdek, kasaba uyushmasi organi tarkibiga saylangan xodimlar bilan mehnatga oid munosabatlari ularning saylov vakolati tugatilgandan keyin ikki yil ichida ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishga mahalliy mehnat organining oldindan roziligin olmasdan turib yo‘l qo‘ymaslik. (O‘zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi qonuni, 17-modda).

14.12. 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.

14.13. Xalqaro Mehnat Tashkilotining “Korxonalarda mehnatkashlar vakillari va ularga beriladigan xuquqlar to‘g‘risida”gi 135-Konvensiyasiga, shuningdek Adliya vazirligida 1995yil 18-dekabrdagi 196-raqam bilan ro‘yxatga olingan “Mehnat muhofazasi bo‘yicha vakil to‘g‘risida Nizom”ga (12-band) muvofiq xodimlarning quyidagi toifalari **mazkur Shartnoma** maqsadlarida **mehnatkashlar vakillari** deb e’tirof etiladilar:(TK 2.1.7.10 bandi)

- a) saylanma kasaba uyushma organlari a’zolari;(qo‘mita a’zolari)
- b) mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha saylangan vakillar;
- v) mehnat nizolari komissiyasining a’zolari;
- g) mexnat konsultatsiyasi doimiy komissiyasining a’zolari;
- d) xotin-kizlar bilan ishlash doimiy komissiyasining a’zolari;
- ye) yoshlar bilan ishlash doimiy komissiyasining a’zolari;

XV. JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYATLARINING BUZILISHI YOKI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOBGARLIK

15.1. 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*).

15.2. **Taraflar** tenglik asosida mazkur **Shartnoma** bajarilishini tekshiruvchi va tahlil qilib boruvchi ikki tomonlama qo'shma komissiya tuzishni o'z zimmalariga oladilar. Bunda **Shartnomaning** bajarilishini muntazam ravishda nazorat qilib borish hamda yuzaga kelgan ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni tezkor hal qilinishiga erishish maqsadida jamiyatda doimiy faoliyat ko'rsatuvchi ikki tomonlama mehnat konsultatsiyalari komissiyalarining tashkil qilinishini taminlaydilar. (TK 6.1.1 bandi)

15.2. Zaruriyatga qarab, lekin kamida yilda bir marta **Shartnomaning** bajarilishini umumiy yig'ilish(konferensiya yig'ilishi) majlislarida muhokama qilib borishadi, ushbu masala bo'yicha **Ish beruvchining** va **kasaba uyushma** qo'mitasining hisobotlarini eshitadilar.

15.3. **Shartnoma** bajarilishining yillik yakuni to'g'risidagi axborot har ikki tomon vakillaridan iborat bo'lgan komissiya tomonidan tayyorlanadi va jamiyat ma'muriyati kasaba uyushma qo'mitasi qo'shma qarorida muhokama qilinadi.

15.4. **Shartnomada** ko'zda tutilgan majburiyatlarni bajarmagan yoki to'liq bajarmagan mansabdor shaxslarga nisbatan amaldagi qonunchilikda belgilangan tartibda chora ko'rildi.

15.5. **Taraflar** qo'shma komissiya tomonidan mazkur **Shartnomaning** bajarilishi xar chorak yakuni bo'yicha tahlil qilingan holda taraflarga tegishli takliflar va xulosalar kiritib borilishini maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar.

15.6. **Taraflar** tegishli tarmoq (tarif) kelishuvlarini tarmoq miqyosidagi raxbariy xujjat sifatida tan oladilar va ularni bajarish majburiyatini o'z zimmalariga oladilar. Tarmoq tarif kelishuvlariga qo'shimcha va o'zgartirishlar kiritilgan hollarda, taraflar 10 kun muddat ichida mazkur **Shartnomaga** tegishli o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish bo'yicha muzokaralar olib borishni o'z zimmalariga oladilar.

15.7. **Taraflar** shuni e'tirof etadilarki, ularning mazkur **Shartnomada** aks ettirilgan manfaatlari ular tomonidan jamoa shartnomasining barcha shartlari va majburiyatlari so'zsiz bajarilgan taqdirdagina ro'yobga chiqishi mumkin.

15.8. Kasaba uyushma qo'mitasi jamoa shartnomasi loyixasini muxokama qilish uchun chaqiriladigan mehnat jamoasining umumiy yig'ilishidan oldin uning loyixasini ekspertiza qilish uchun yuqori kasaba uyushma organiga (tarmoq kasaba uyushmasi viloyat kengashiga) taqdim etadi.

15.9. **Shartnoma** imzolangandan so'ng, **taraflar** uni bajarilishini ta'minlash bo'yicha tadbirlar rejasи, mas'ullar va muddatlarini belgilab oladilar.

15.10. **Shartnoma** imzolangandan so'ng bir oy muddat ichida **Shartnomaning** matni va ilovalari bilan jamiyatning kadrlar bo'limi, mehnat munosabatlari va ish xaqi, mehnat muhofazasi hamda yuridik bo'limlarida va kasaba uyushma qo'mitasida tanishishlari mumkin hamda barcha sex kasaba uyushma qo'mitasi yetakchilariga yetkaziladi.

15.11. **Shartnomaning** amal qilish davrida yoki amal qilish muddatini uzaytirish davrida kiritilgan o'zgartirish va qo'shimchalar, qo'shimcha kelishuv ko'rinishidagi bo'lgan aloxida xujjatlar sifatida rasmiylashtiriladi hamda mazkur Shartnomaning ajralmas qismi bo'lib xisoblanadi.

15.12. **Shartnomaning** bajarilishi bo'yicha javobgarlik jamiyat **Ish beruvchisi** va **kasaba uyushma** qo'mitasi raisi hamda shartnomadagi muayyan tadbirlar bajarilishi uchun mas'ul bo'lgan mansabdor shaxslar zimmasiga yuklatiladi.

15.13. Jamoa shartnomasining ilovalari uning ajralmas qismi bo'lib hisoblanadi.

XVI. JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYATLARINING BUZILISHI YOKI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOBGARLIK

16.1. Ish beruvchi ushbu **Shartnoma** shartlarini buzuvchi qaror qabul qilgan taqdirda, **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** ushbu qoidabuzarliklarni bartaraf etish to‘g‘risida taqdimnomma kiritishga haqli, bu taqdimnomma 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*).

16.2. Jamiatda jamoa shartnomasi majburiyatlarining buzilishida yoki ularni bajarilmasligida aybdor mansabdor shaxslar O‘zbekiston Respublikasi qonun xujjatlarida va mazkur **Shartnomada** belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.
