Меҳнат жамоасининг умумий
йиғилиши (конференцияси)да
маъқулланган
2026 йил «28» август
Баён № 2

“ЎЗЭЛТЕХСАНОАТ” УЮШМАСИ

2026-2028 йиллар учун

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

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

Иш берувчи	**Касаба уюшмаси қўмитаси раиси**
(Ф.И.О.)	(Ф.И.О.)
2026 йил «28» авг	2026 йил «28» август

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

Иш берувчи вакиллари	**Ходимлар вакиллари**
1. А. Боев	1. Б. Ахунов
2. Ф. Абдуалимов	2. Н. Хуснидинова
3. А. Раҳмонов	3. Ш. Абдурахимова
4. А. Исроилов	4. Ш. Атаджанова

№ 02-02/1066

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда – Шартнома) “Ўзэлтехсаноат” уюшмасида[1] якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланади[2].

Қуйидагилар мазкур Шартноманинг тарафлари деб ҳисобланади:

иш берувчи – “Ўзэлтехсаноат” уюшмаси тимсолида бошқарув раиси[3]

ходимлар – Касаба уюшмаси қўмитаси тимсолида.

1.2. Шартнома 2026 йил 1 майдан кучга киради ва 2028 йил 31 декабргача (уч йилдан кўп бўлмаган муддатга) амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, Шартнома тарафлар янги Шартнома тузгунча ёки амалдаги Шартномага ўзгартириш ва қўшимчалар киритулгунча амалда бўлади.

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

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

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

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

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

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

---

[1] Кейинги ўринларда **«Ташкилот»** деб номланади.

[2] ЎРМКнинг 19-моддаси.

[3] Кейинги ўринларда **«Иш берувчи»** деб номланади.

II. ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ

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

2.2. Ташкилот фаолиятини яхшилаш мақсадида **Иш берувчи:**

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

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

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

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

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

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

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

з) **Ташкилотнинг** инсон ресурслари билан ишлашга масъул таркибий тузилмаларининг раҳбар ва ходимларини ҳар уч йилда камида бир марта меҳнат муносабатларини ташкил этиш бўйича малакасини ошириб бориш;

и) **Касаба уюшмаси қўмитаси** вакилларини ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи комиссиялар таркибига киритиш;

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

л) рационализаторликни ривожлантириш;

м) **Ташкилотнинг** иш самарадорлиги юксалишига, хомашё, материаллар, энергия ва бошқа ресурслар иқтисод қилинишига катта ҳисса қўшаётган ходимларни рағбатлантириб бориш;

н) барча бўғин касаба уюшмаси вакилларини Устав вазифаларини бажариш учун иш жойларига монеликсиз қўйиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

2.3. Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

б) **Ташкилотнинг** бошқарув органларига (ҳайъат ва ҳ.к.) сайланган, шунингдек ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул

қилувчи комиссиялари таркибига киритилган **Касаба уюшмаси қўмитаси** вакиллари **Ташкилот** ҳамда ходимлар манфаати йўлида самарали фаолият кўрсатишини таъминлаш;

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

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

д) ходимларнинг рационализаторлик ва ихтирочилик ишларида иштирок этишларига кўмаклашиш;

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

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

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

и) **Ташкилотда** Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 21 декабрдаги "Одам савдосига қарши курашиш ва муносиб меҳнат тамойилларини кенг жорий этишга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги ПФ-210-сон Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги "Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги 349-сонли қарорига тўлиқ риоя этилишига кўмаклашиш;

й) иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги иш берувчининг тақдимномасини ҳамда касаба уюшмаси билан келишган ҳолда қабул қилинадиган локал ҳужжатлар бўйича иш берувчи томонидан киритилган мурожаатларни ўз вақтида кўриб чиқиш;

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

2.4. Ходимлар:

а) ўз меҳнат вазифаларини ҳалол ва оғишмай бажариш, меҳнат интизомига риоя қилиш, **Иш берувчининг** қонуний фармойишлари ва буйруқларини ўз вақтида ва сифатли ижро этиш;

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

фойдаланиш;

в) ушбу шартномага, ички меҳнат тартиби қоидаларига (1-илова) ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга риоя қилиш мажбуриятларини ўз зиммасига оладилар.

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ.

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

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

"Ўзэлтехсаноат" уюшмасида танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида низом (2-иловада келтирилган);

лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш;

ваколатли давлат органлари томонидан ишга юбориш;

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятига бўлган ҳуқуққа доир тасдиқнома бериш;

ота-онанинг ҳар иккисининг ёки ота-онадан бирининг (ота-онанинг ўрнини босувчи шахснинг) розилиги;

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

шахсий меҳнатдан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ва фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома асосида юзага келган муносабатларни суд томонидан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этилиши[4].

3.3. Ишга қабул қилинган шахслар Касаба уюшмаси қўмитасида таништирув суҳбатидан ўтказилади ҳамда уларга касаба уюшмаси ҳақида маълумот берилади. Агар ходим касаба уюшмасига аъзо бўлишни хоҳласа, аъзоликка кириш тўғрисида ёзма ариза олинади.

3.4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 129-моддасида номлари келтирилган ходимлар тоифаларидан ташқари яна қуйидаги шахслар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди:

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

3.4.2. оиласида ягона боқувчи бўлган шахсларга;

3.4.3. "Аёллар дафтари", "Ёшлар дафтари" ва "Темир дафтар"да рўйхатда турган ходимларга.

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

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

---

[4] ЎРМКнинг 26-моддаси

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

3.8. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш **Ташкилотда** мавжуд бўлса, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 142-моддасида назарда тутилган ҳоллардан ташқари яна қуйидаги ҳолларда **Иш берувчи** томонидан қаноатлантирилиши керак:

3.8.1. бетоб оила аъзосини парваришлаш зарурияти;

3.8.2. ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

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

Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш дастлабки икки ҳафта давомида аввалги иш жойидаги миқдорда, кейинчалик эса - бажарилаётган ишига мувофиқ амалга оширилади.

Бундай ўтказишнинг муддати тарафларнинг келишувига биноан белгиланади.

3.9. Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилмаган бошқа ишга унинг розилигисиз, **Иш берувчининг** ташаббусига кўра вақтинча ўтказишга йўл қўйилади.

Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун ишлаб чиқариш зарурияти деб Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 145-моддаси 2 қисмида кўрсатилган ҳодисалардан ташқари яна қуйидаги ҳолатларда бажарилиши лозим бўлган тезкор ва кечиктириб бўлмайдиган ишлар ҳисобланиши мумкин:

3.9.1. ишлаб чиқариш ҳажмининг кутилмаган даражада ошиши;

3.9.2. бошқа ташкилот билан аутсорсинг шартномасини қайта тузиш даврида;

3.9.3. давлат эҳтиёжи учун шошилинч буюртмалар бўлганида.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни бошқа ишга ўтказиш даврлари бир календарь йил давомида жами 60 календарь кундан ошиши мумкин эмас.

Иш берувчининг ташаббуси билан ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш бажараётган ишига қараб, бироқ аввалги ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда амалга оширилади.

3.10. Меҳнат шартномасини **Иш берувчининг** ташаббуси билан бекор қилиш фақатгина **Касаба уюшмаси қўмитасининг** олдиндан розлигини олиб амалга оширилади (Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно).

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ушбу масаладаги ёзма тақдимномаси Касаба уюшма қўмитасида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Ижроия қўмитасининг 2023 йил 23 майдаги 9-5-сонли

қарори билан тасдиқланган "Касаба уюшма қўмитаси, органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби" (янги таҳрири) асосида кўриб чиқилади.

Иш берувчи касаба уюшмаси органига сайланган ходимларга интизомий жазо қўллаш улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда "Касаба уюшмалари тўғрисида"ги Қонуннинг 15, 17-моддаларида назарда тутилган кафолатларга риоя қилинишини таъминлайди.

3.11. Бирор бир инфекция билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган, 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.

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

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

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

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

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

б) қисқартириш тўғрисидаги огоҳлантириш амал қилаётган даврда ходимнинг ўз хоҳиши билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишини томонлар келишувига биноан огоҳлантириш муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация тўлаш билан амалга ошириш. Бундай ҳолатда меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси ўзгармайди;

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

3.15. Технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ходимларнинг сони (штати) ўзгарганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласи кўриб чиқилаётганда ходимлар тенг малакага ва меҳнат унумдорлигига эга эканлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 167-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда устувор ҳуқуқ ёки бир-бирининг олдида афзалликлари йўқлиги аниқланса, у ҳолда ходимларни ишда

қолдиришда афзаллик бериладиган қуйидаги ҳолатлар ҳисобга олинади:

а) пенсия ёшига яқинлашиб қолганлик (аёллар 53 ёш, эркаклар 58 ёш);

б) фарзанди олий ўқув юртида тўлов-контракт асосида таҳсил олаётган ходимлар;

в) 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимлар;

г) Ташкилотга Иш берувчининг таклифига биноан ишга жойлашган шахслар;

д) ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган ёлғиз ота-она, шу жумладан бева аёллар, бева эркаклар, никоҳдан ажралганлар, муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинлари, ота-онанинг ўрнини босувчи шахслар;

е) янги қурилган уйлар учун ипотека кредитини тўлаётган 30 ёшгача бўлган ходимлар;

ж) якка ёлғиз, фарзанди йўқ аёллар.

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

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

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

4.1. Ташкилотда ходимлар учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик иш ҳафтасида ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

4.2. Кундалик иш (смена)нинг давомийлиги қуйидагилардан ошмаслиги керак:

а) нормал иш вақти белгиланган ходимлар учун беш кунлик иш ҳафтасида - саккиз соатдан;

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

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

г) ноқулай меҳнат шароитларида банд бўлган ходимлар учун - Меҳнат кодексининг 478-моддасида белгиланган муддатдан.

4.3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 186-моддасида назарда тутилган ҳолларда, шунингдек қуйидаги асослардан бири мавжуд бўлганда ходимнинг илтимосига кўра унга тўлиқсиз иш вақти белгилаб қўйилиши шарт:

а) ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

б) профилактик даволаниш зарурияти;

в) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар туфайли ходимлар сонини қисқартириш ўрнига;

г) бетоб оила аъзосини парвариш қилиш зарурияти;

д) 40 километр ва ундан кўп масофадан ҳар куни қатнаб ишлаш зарурияти.

4.4. Тўлиқсиз иш вақти режимидаги меҳнат учун ҳақ ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда, лекин Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг 1-разряди ставкасидан кам бўлмаган миқдорда тўланади.

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

4.6. Бажариладиган ишнинг ўзига хос хусусиятлари сабабли зарур бўлган ишларда, шунингдек иш куни (смена) давомида жадаллиги бир хил бўлмаган ишлар амалга оширилганда иш куни қисмларга бўлиниши мумкин. Агар иш куни давомида ходим учун икки соатдан ошадиган танаффус назарда тутилган бўлса, иш куни қисмларга бўлинган деб эътироф этилади.

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

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

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

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

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

4.7.5. касаба уюшмасининг уставида белгилаб қўйилган (Қўмита, Раёсат, Ижроия қўмита, Пленум йиғилишлари, давра суҳбатлари, семинарлар, конференциялар ва бошқа) тадбирларда иштирок этиш;

4.7.6. умумтаълим мактабларида ўтказиладиган ота-оналар мажлисларида иштирок этиш;

4.7.7. ходимларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш учун суд ва бошқа идораларда бўлиш;

4.7.8. ишга келиш чоғида юз берган табиий офат, бахтсиз ҳодиса, авария ва бошқа кўнгилсиз ҳодисалар сабабли ишга етиб кела олмаслик.

4.8. Ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 205-моддасида назарда тутилган танаффуслардан ташқари иш куни (смена) давомида иш вақтига киритиладиган қуйидаги қўшимча танаффуслар берилади:

а) чанқоқни қондириш учун;

г) табиий эҳтиёжларни қондириш учун;

д) дори воситаларини қабул қилиш учун;

е) умумтаълим мактабларида ўтказиладиган ота-оналар мажлисларида иштирок этиб келиш учун;

ж) рўзадор ходим ифторлик қилиши учун.

4.9. Беш кунлик иш ҳафтасида иккинчи дам олиш куни деб шанба белгиланади.

4.10. Ташкилотнинг кейинчалик нормал ишлаши олдиндан кутилмаган қайси ишларнинг шошилинч бажарилишига боғлиқ бўлса, ўша ишларни бажариш зарур бўлган тақдирда ходимларни дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этиш уларнинг ёзма розилиги билан амалга оширилади.

Олдиндан кутилмаган шошилинч бажарилиши лозим бўлган ишларнинг рўйхати қуйидагилардан иборат бўлиши мумкин:

а) Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрациясининг топшириқлари;

б) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг топшириқлари;

в) давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларининг ўз ваколатлари доирасида берган кечиктириб бўлмайдиган топшириқлари.

4.11. Ҳар йилги асосий энг кам меҳнат таътили (қонун ҳужжатларига биноан асосий узайтирилган таътиллар ўрнатилган ходимлардан ташқари) барча ходимлар учун 21 календарь кундан иборат этиб белгиланади.

Ходимга битта ташкилотда ёки тармоқда ишлаган ҳар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади.

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боланинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) ҳар йили давомийлиги камида тўрт календарь кун бўлган ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

4.12. Ходимга у Ташкилотда ёки электротехника саноати тармоғида фаолият юритадиган корхона ва ташкилотларда ишлаган ҳар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади.

Бунда, ушбу бандниng биринчи қисмида назарда тутилган йиллик қўшимча меҳнат таътиллари ҳуқуқини берувчи иш стажига электротехника саноати тармоғида фаолият юритадиган корхона ва ташкилотларда ишлаган иш стажи киради.

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

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

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

4.14. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 227-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда, олти ой ўтгунига қадар ходимнинг хоҳишига кўра қуйидагиларга ҳар йилги меҳнат таътили берилади:

а) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

в) турмуш ўртоғининг меҳнат таътили билан бир вақтда;

г) **Ташкилотга Иш берувчининг** таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга.

4.15. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 228-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча риавишда ходимнинг хоҳишига кўра ҳар

йилги меҳнат таътили унга қулай бўлган вақтда қуйидагиларга берилиши керак:

а) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

в) ишлаётган пенсионерларга;

г) турмуш ўртоғининг меҳнат таътили билан бир вақтда;

д) **Ташкилотга Иш берувчининг** таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга.

4.16. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 229-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча риавишда ходимлар қуйидаги ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътилини бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга:

а) ходимнинг санаторий ёки дам олиш уйига пули тўланган йўлланмаси мавжуд бўлса;

б) яқин қариндошлари вафот этган тақдирда;

в) ходимнинг ўзи ёки унинг фарзандларининг тўй маросимлари пайтида;

г) турар жойни таъмирлаш билан боғлиқ ҳолда;

д) янги турар жойга кўчиб ўтиш муносабати билан.

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

4.17. Меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида (бундан меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) учун бекор қилинган ҳоллар мустасно) фойдаланилмаган ҳар йилги меҳнат таътиллари кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни тугатган ҳолда ходимнинг ёзма аризаси асосида берилиши лозим.

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

а) яқин қариндоши вафот этганда – 3 кун;

б) яқин қариндошларининг тўй маросимини ўтказишда – 3 кун;

в) табиий офатлар юз берганда – 2 кун;

г) янги турар жойга кўчиб ўтишда – 2 кун;

д) фарзанди 1-синфга борганда - 1 кун;

е) фарзанд туғилиши муносабати билан унинг отасига – 1 кун;

ж) никоҳ тузаётган ходимга – 3 кун.

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

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

а) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

б) 30 ёшгача бўлган ёш оилалар аъзоларига;

в) ишлаётган пенсионерларга;

г) меҳнат таътили тугаган бўлсада чет эл сафаридан узрли сабабларга кўра қайтиш имкони бўлмаганда;

д) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга.

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

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

5.2. Ташкилотда энг паст лавозимдаги ходимларнинг Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг 1-разряди (тариф коэффициенти – камида 1,000) бўйича тарификация қилиниши таъминланади.

5.3. Ўзбекистон Республикаси бўйича иш ҳақи, пенсиялар ва нафақалар миқдори оширилганда, ошган иш ҳақига мутаносиб равишда Ташкилотда ҳам иш ҳақи ошириб борилади.

5.3. Иш ҳақини тўлаш муддатлари:

- ойнинг биринчи ярми учун - жорий ойнинг 16 санасида;
- ойнинг иккинчи ярми учун - кейинги ойнинг 1-5 санасида.

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

Ҳар бир ходим тегишли даврда унга тўланадиган иш ҳақининг таркибий қисмлари, ушлаб қолинган пул миқдорлари ва унинг асослари, шунингдек тўланадиган умумий пул суммаси тўғрисида ёзма шаклда хабардор қилинади.

5.4. Хизмат сафарига юборилган тақдирда иш берувчи ходимга қуйидагиларни қоплаши шарт:

йўлкира харажатлари;

турар жой ижараси харажатлари;

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

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

Ташкилот ходимларини Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарларига юбориш, хизмат сафари билан боғлиқ харажатларни қоплаб бериш Хизмат сафарлари тўғрисидаги низом асосида амалга оширилади (3-илова).

5.5. Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсациялар (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2026 йил 11 июндаги 303-сон қарори билан тасдиқланган) “Давлат органлари ва ташкилотлари ходимларини, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси делегацияларини чет давлатларга хизмат сафарига юбориш ҳамда хизмат сафари харажатларини молиялаштириш тартиби тўғрисидаги Низом”га биноан амалга оширилади.

5.6. Ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш ва моддий қўллаб-қувватлашнинг бошқа тўловлари “Ўзэлтехсаноат” уюшмаси ходимларини рағбатлантириш, моддий қўллаб-қувватлаш ва меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисидаги низомга асосан амалга оширилади (4-илова).

5.7. Ходимларни ҳар чорак якуни бўйича мукофотлаш “Ўзэлтехсаноат” уюшмаси ижро аппарати ходимлари фаолияти самарадорлигини баҳолаш методикаси асосида амалга оширилади (5-илова).

5.8. Мамлакатимизда кузатилаётган инфляцияни ҳисобга олган ҳолда, ҳар йили ойлик иш ҳақи инфляцияга мутаносиб равишда ошириб борилади.

5.9. Иш берувчи Ташкилотнинг молиявий имкониятидан келиб чиқан ҳолда Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда йил якунлари бўйича мукофот тўлайди.

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

5.11. Иш берувчи қонунчилик ҳужжатларида белгиланган ҳолларда айрим ходимларга устамалар белгилайди.

5.12. Қуйидаги байрам кунлари учун молиявий имкониятдан келиб чиққан ҳолда бир ойлик иш ҳақи миқдоригача ходимларга мукофот берилади:

1 январь — Янги йил;

21 март — Наврўз байрами;

1 сентябрь — Мустақиллик куни;

8 декабрь — Ўзбекистон Республикаси Конституцияси куни;

Рўза ҳайит (Ийд ал-Фитр) диний байрамининг биринчи куни;

Қурбон ҳайит (Ийд ал-Адҳа) диний байрамининг биринчи куни.

5.13. Ҳар йили 8-март байрами муносабати билан Ташкилотда ишлаётган аёлларга Республикада ўрнатилган базавий ҳисоблаш миқдорининг 5 баравари миқдорида пул мукофоти тўланади (Мукофот пули Ташкилотдаги барча аёлларга, шу жумладан таътилдаги аёлларга ҳам тегишли бўлади, бола парваришлаш таътили бундан мустасно).

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

6.1. Ходимлар томонидан меҳнат вазифаларининг бажарилиши меҳнат шартномалари, таркибий бўлинмалар тўғрисидаги низомлар, лавозим йўриқномалари, одоб-ахлоқ қоидалари, Ташкилот Низоми ҳамда Ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан таъминланишини ва назорат қилинишини тарафлар ўз зиммасига оладилар.

6.2. Иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

6.2.2. ходимларни меҳнатдаги ютуқлари учун ҳамда юбилей саналарида (50, 60, 70 ёшга тўлганда):

пул мукофотлари билан;

ташаккур эълон қилиш билан;

қимматбаҳо совғалар билан;

саёҳатларга юбориш билан;

Ташкилотнинг санаторий-профилакторийсига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган санаторийлар ва дам олиш уйларига йўлланмалар тақдим этиш йўли билан рағбатлантиришни ўз зиммасига олади.

6.3. Касаба уюшмаси қўмитаси ходимлар томонидан ички меҳнат тартиби қоидаларига, меҳнат интизомига риоя этилишига, меҳнат вазифалари ўз вақтида ва сифатли бажарилишига кўмаклашиб боради.

6.4. Ходимлар ички меҳнат тартиби қоидаларига, ўрнатилган меҳнат режимига, меҳнат интизомига ва дресс-кодга риоя қилишлари шарт.

6.5. Ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

7.1. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги меҳнат шартномаси тарафининг бошқа тарафга етказилган зиённинг ўрнини қонунчиликда белгиланган тартибда қоплаш мажбуриятини ифодалайдиган юридик жавобгарликдир.

Бунда **Иш берувчининг** ходим олдидаги шартномавий жавобгарлиги Меҳнат кодексида назарда тутилганидан кам бўлмаслиги, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса Меҳнат кодексида назарда тутилганидан юқори бўлмаслиги керак.

7.2. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 320-моддасида назарда тутилган ҳолларга қўшимча равишда яна қуйидаги ҳолларда **Ходимга** тўлиқ олинмаган иш ҳақини қоплаши шарт:

а) кафолатли тўловлар ва қўшимча тўловлар, компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар ва устама тўловлар, рағбатлантириш тарзидаги қўшимча тўловлар ва устама тўловлар ҳамда мукофотлардан қонунга хилоф равишда тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиниш;

б) фаолиятнинг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (КПИ)ни ноқонуний равишда камайтирилиши.

7.3. Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан **Иш берувчи** томонидан бир йўла тўланадиган нафақа миқдори жабрланган **Ходимнинг** ўртача ойлик иш ҳақи асосида ҳисобланган камида бир йиллик йиллик иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

7.4. Меҳнатда майиб бўлганлик ёки касб касаллиги туфайли боқувчи вафот этганлиги муносабати билан **Иш берувчи** томонидан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори марҳумнинг ўртача йиллик иш ҳақининг камида олти бараваридан кам бўлмаслиги керак.

7.5. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ўзи билан шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари қуйидагилардир:

- Кадрларни тайёрлаш, малакасини ошириш ҳамда ходимлар билан ишлаш бўлими бошлиғи;
- Кадрларни тайёрлаш, малакасини ошириш ҳамда ходимлар билан ишлаш бўлими етакчи мутахассиси;
- Молия ва бухгалтерия бошқармаси бош бухгалтери;
- Молия ва бухгалтерия бошқармаси бош мутахассиси;
- Ишлар бошқарувчиси;
- Ишлар бошқармасининг етакчи мутахассиси;
- Архивариус;

- Ҳайдовчилар;
- АКТни ривожлантириш бўлими бошлиғи;
- АКТни ривожлантириш бўлими етакчи мутахассиси;
- Қоровул.

7.6. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи **Ходимлар** томонидан ишлар биргаликда бажариладиган ва бунда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этиладиган бўлинмаларнинг рўйхати:

- Кадрларни тайёрлаш, малакасини ошириш ҳамда ходимлар билан ишлаш бўлими;
- Ишлар бошқармаси;
- АКТни ривожлантириш бўлими;
- Қоровуллар.

VII. МЕҲНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ

Иш берувчининг мажбуриятлари:

8.1. Меҳнатни муҳофаза қилиш учун зарур бўлган маблағларни қонунчиликда, мазкур **Шартномада**, шунингдек жамоа келишувларида ёки бошқа ички норматив ҳужжатларда белгиланадиган миқдорда ходимларни чиқимдор қилмаган ҳолда ажратади.

8.2. Хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитларини таъминлаши шарт. Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар қонунчилик ҳужжатларида, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларига оид техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатларда белгиланади. Ҳар бир иш жойига мослаб меҳнат шароити бўйича меъёрий талабларни ишлаб чиқиш мажбуриятини зиммасига олади.

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

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

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

8.6. Ташкилотни куз - қиш мавсумида ишлашга тайёрлаш билан боғлиқ барча тадбирларни 25 август (1 октябрь)гача бажарилишини таъминлайди ҳамда санитария-маиший биноларининг узлуксиз ишлашини ва уларнинг тегишли ҳолатда сақланишини таъминлайди (таъмирланиши, реконструкция қилиниши ёки янги қурилиши лозим бўлган бино ёки хоналар, бўлинмалар бўйича аниқ кўрсатиб берилади).

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

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

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

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

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

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

8.13. **<u>Касаба уюшмаси қўмитасининг меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасини таъминлаш борасидаги ҳуқуқлари.</u>**

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

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

- ташкилотларнинг раҳбарларидан ва бошқа мансабдор шахсларидан меҳнат шароитлари ва муҳофазаси тўғрисида, шунингдек ишлаб чиқаришдаги барча бахтсиз ҳодисалар ҳамда касб касалликлари ҳақида ахборот олиш;
- ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини текширишда иштирок этиш;
- ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғига хавф туғилган ҳолларда ишларни тўхтатиб туриш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларнинг бузилишларини бартараф этиш тўғрисида иш берувчига таклифлар киритиш;
- меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолатини ўрганиш, иш берувчиларнинг жамоа шартномалари ва келишувларида назарда тутилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мажбуриятлари бажарилишини назорат қилиш;

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

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

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

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

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

IX. ХОДИМЛАРНИ КАСБГА ТАЙЁРЛАШ, ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ. ИШНИ ТАЪЛИМ БИЛАН БИРГА ОЛИБ БОРУВЧИ ХОДИМЛАР УЧУН КАФОЛАТЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯЛАР

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

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

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

9.2. Ходим иш берувчи ва ходим учун мажбурий бўлган, шунингдек ихтиёрий қайта тайёрлаш ёки малака оширишга юборилган тақдирда, **Иш берувчи** ходимнинг иш жойини (лавозимини) ва қайта тайёрлаш ёки малакасини ошириш давридаги ўртача иш ҳақини сақлаб қолиши шарт.

Қайта тайёрлаш ёки малака ошириш курсларида машғулотлар дам олиш кунларида ўтказиладиган ҳолларда, ушбу курслар тугагандан сўнг бошқа дам олиш куни берилмайди, ходим айнан дам олиш кунларида ушбу курсларга юборилган ҳоллар бундан мустасно.

9.3. Мураббийлик деганда ходимларни қайта тайёрлаш ёки уларнинг малакасини

ошириш турлари тушунилиб, бунда ташкилотнинг энг тажрибали ходимлари (мураббийлар) муайян бир меҳнат вазифасини амалга ошириш учун зарур бўлган билимлар, кўникмалар ва малакаларни тажрибаси камроқ бўлган ходимларга режали равишда етказишни таъминлайди.

9.4. Касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака оширишдан ўтиш чоғида ходимлар таълим ташкилотида белгиланган қоидаларга риоя этиши, касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака ошириш натижаларини иш берувчига тақдим этиши шарт. Касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака оширишдан ўтиш чоғида ходимларнинг зиммасида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида, бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда, мазкур **Шартномада** ва меҳнат шартномасида белгиланган бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

9.5. Таълим муассасаларида меҳнат шартномаси бўйича ишидан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида назарда тутилганига қўшимча равишда яна қуйидагилар тақдим этилиш мумкин:

9.5.1. ишни ўқиш билан бирга олиб бориш учун зарур бўлган кундалик ишнинг бошланиши ва тамом бўлиши;

9.5.2. иш ҳафтасини яна 20% га қисқартириш;

9.5.3. 12 календарь кундан иборат ҳар йилги ҳақ тўланадиган қўшимча таътиллар бериш;

9.5.4. ҳар йили камида 14 календарь кунлик иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш.

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

10.1. Уч ёшга тўлмаган боланинг **Ташкилотда** ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) ҳафтасига 35 соатлик иш вақти давомийлиги белгиланади.

10.2. Икки ёшга тўлмаган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига) дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ташқари болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда, ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган давомийликда берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ нафар фарзанди бўлган тақдирда, танаффуснинг давомийлиги камида бир соат қилиб белгиланади. Болани овқатлантириш учун танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача иш ҳақи бўйича ҳақ тўланади.

Икки ёшга тўлмаган бола отасининг ёки онасининг (васийсининг) хоҳишига кўра болани овқатлантириш учун танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун танаффусга қўшиб берилиши ёхуд иш кунининг (сменанинг) тегишинча қисқартирилган ҳолда бошига ёки охирига кўчирилиши, шу жумладан жамланган ҳолда кўчирилиши мумкин.

Болани овқатлантириш учун танаффуслар фақат ота-онадан бири болани парваришлаш таътилида бўлмаган ва бундай танаффуслардан фойдаланмаётган тақдирда берилади.

10.3. Иш берувчининг мажбуриятлари:

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

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

10.3.3. ўн икки ёшгача фарзанди бўлган ота-онасидан бири (васийси)нинг илтимосига кўра йилда 12 кундан иборат иш ҳақи сақланмайдиган таътил бериш;

10.3.4. "2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси"ни амалга оширишга кўмаклашиш.

10.4. Тарафлар Ўзбекистон Республикасининг "Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида"ги Қонунида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

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

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

XI. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

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

Халқаро меҳнат ташкилотининг "Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида"ги 138-сонли ва "Болалар меҳнатининг оғир шаклларини таъқиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилинч чоралар тўғрисида"ги 182-сонли Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шаклларини тақиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган ишларни олиб бориш;

ёшларга оид давлат сиёсатини амалга оширишга қаратилган қўшимча чора-тадбирлар Дастури ижросини таъминлашда фаол иштирок этиш;

ёш мутахассислар кенгашини тузиш, ёш ишчилар ва мутахассислар ўртасида касб маҳорати бўйича танловлар ўтказиш;

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

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

меҳнат жараёнида юқори кўрсаткичларга эришаётган шижоатли ёшларни рағбатлантириш;

ёш ходимларни маданий-маърифий тадбирлар, касб маҳорати бўйича танловларда фаол иштирок этишини таъминлаш.

11.2. Қонунчиликка биноан мазкур **Шартнома** мақсадлари учун Ўзбекистон Республикасининг ЎРҚ-406-сонли "Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида"ги Қонуни билан белгиланган "ёшлар", "ёш оила", "ёш мутахассис" тушунчаларидан фойдаланилади.

11.3. Иш берувчининг мажбуриятлари:

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

б) профессионал таълим муассасаларида ёш мутахассисларни тайёрлаш, уларни **Ташкилотга** жалб этиш борасида аниқ мақсадга йўналтирилган иш олиб бориш;

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

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

д) **Ташкилотда** "Энг фаол ёш ходим" стендини ташкил этиш.

11.4. Касаба уюшмаси қўмитасининг мажбуриятлари:

а) ёш ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ва ижтимоий кафолатларини ҳимоя қилиш ишларини янада мукаммаллаштириш учун мавжуд ҳуқуқий-норматив базадан фойдаланиш;

б) ёш йигит-қизларни Касаба уюшмаси қўмитаси фаолиятига жалб этиш ишларини олиб бориш, жамоат ишида фаоллик кўрсатган ёшларни тизимли равишда маънавий (фахрий ёрлиқ, ташаккурнома, улар тўғрисида газеталарда рағбатлантирувчи мақолалар чоп этиш) рағбатлантириш;

в) ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилишга юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассисларни жалб этиш ҳамда ёшларни ишга қабул қилишда устоз бириктирилишини таъминлашда кўмаклашиш;

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

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

е) **Ташкилотда** ёш ходимлар ўртасида маданий-маърифий, маънавий ҳамда жисмоний тарбия ва спорт тадбирларини кенг миқёсда амалга ошириш орқали ишлаётган ёшлар фаолиятидаги салбий ҳолатларни, жумладан, эртанги кунга ишончнинг сўнишини олдини олиш, иш ҳақи, меҳнат шароитларидан миннатдорлик ҳиссини уйғотиш;

ж) "Ёшлар минбари", "Эркин фикр" услубларининг қўлланилишини жорий этиш ва унда, ёш ходимлар ўз фикрларини эркин ифода этган ҳолда (иш шароити, жамоадаги муҳит, жамоа ишига самара келтирадиган ғоя, раҳбар кадрларнинг ножўя ҳатти ҳаракатлари, уларнинг камситилиши ва ҳ.к. юзасидан) тўғридан-тўғри ёки аноним билдиришномаларни шаффоф қутиларга ёзма тарзда бериб туриш ишларини ташкил этиш.

XII. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ БАЪЗИ ХУСУСИЯТЛАРИ

12.1. Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида, иш вақти, таътиллар ва бошқа меҳнат шарт-шароитлари борасида улар ўзи учун қонунчиликда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланади.

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

Масофадан туриб ишловчи ходимлар

12.3. Табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, ишлаб чиқаришдаги авариялар, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар, шунингдек ёнғинлар, тошқинлар, зилзилалар, эпидемиялар ёки эпизоотиялар рўй берган тақдирда ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда иш берувчида тегишли техник ва ташкилий имкониятлар мавжуд бўлганда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 458-моддасида келтирилганларга қўшимча равишда вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш ёки ўтказиш учун устувор ҳуқуқ бериладиган ходимларнинг тоифалари қуйидагилардан иборат:

а) иш жойидан 20 километр ва ундан ортиқ масофада яшовчи шахслар;

б) масофадан туриб ишлаш учун ўзининг техник ва ташкилий имкониятларига эга бўлган шахслар.

12.4. Агар стационар иш жойида ходим бажараётган ишнинг ўзига хос хусусияти уни Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 454-моддасида назарда тутилган асослар бўйича вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишини ёки ўтказилишини амалга ошириш имконини бермаса ва унга тўлиқ бўлмаган иш вақтини ўрнатиш имкони бўлмаса, мазкур ходим ўз меҳнат вазифаларини бажармаётган вақт иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш деб ҳисобланади ҳамда бу вақт учун тариф ставкаси (маош)нинг камида учдан икки қисми миқдорида ҳақ тўланади.

XIII. ҚЎШИМЧА ИЖТИМОИЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОИЙ ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

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

13.2. Иш берувчи вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини қуйидаги миқдорларда тўлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади (бунда мажбурият Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 17.12.2025 йилдаги 796-сон қарорининг 4-иловасидаги “Давлат ижтимоий суғуртаси доирасида вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик ҳамда ҳомиладорлик ва туғиш нафақаларини тайинлаш ҳамда тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низомга асосланади ва **365 кунлик календар йилидаги**

вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси **дастлабки 5 куни** учун нафақа **иш берувчи** ҳисобидан, календар йилидаги меҳнатга лаёқатсизлик даврининг **6-кунидан** бошлаб вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси Давлат ижтимоий суғурта жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланади):

13.2.1. Иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларидан бўлган ходимларга, байналмилалчи жангчиларга ва уларга тенглаштирилган шахсларга, қарамоғида 16 ёшга тўлмаган уч ва ундан ортиқ фарзанди бор ходимларга, Чернобил АЭСдаги ҳалокат оқибатларини бартараф этишда иштирок этган ходимларга, Чернобил АЭСдаги ҳалокат натижасида радиоактив ифлосланган зонадан эвакуация қилинган ва кўчириб келинган ходимларга (агар уларда қон яратиш органлари (ўткир лейкозлар), қалқонсимон без (аденомалар, рак) касалликлари ҳамда ракни келтириб чиқарувчи ўсимталар мавжуд бўлса), ядровий полигонлар ва бошқа радиация-ядровий объектларда ҳарбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги ногирон ходимларга, шунингдек меҳнатда майиб бўлиши ёки касб касаллиги натижасида вақтинча меҳнатга лаёқатсиз ходимларга – иш ҳақининг тўлиқ миқдорида;

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

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

13.3. Иш берувчи «Фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия таъминоти тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 10-моддасига биноан ходимларнинг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига иш ҳақининг 0,1 фоизи миқдорида қўшимча маблағ ўтказиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

13.4. Иш берувчи ходимларнинг ижтимоий ҳимоясини ошириш мақсадида **Ташкилот** маблағлари ҳисобидан:

ходимнинг яқин қариндоши вафот этганда унга бир ойлик иш ҳақи миқдорида (ёки шу сумма доирасида дафн маросими хизматларини кўрсатувчи фирма билан тузилган шартнома асосида пул ўтказиш йўли билан ёки корпоратив карта орқали тўлаб беради);

ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра вафот этганда унинг оиласига уч ойлик иш ҳақи миқдорида;

ходимга ҳар йилги асосий меҳнат таътили берилганда ойлик иш ҳақининг бир баравари миқдорида;

ходимнинг юбилейи саналарида (50, 60, 70 ёшга тўлганда) ойлик иш ҳақининг бир баравари миқдорида;

оғир касаллик ёки жарроҳлик амалиётини бошдан кечираётган ходимларга икки ойлик иш ҳақигача моддий ёрдам ажратиш (бунда ходим уюшмада камида 1 йиллик тўлиқ иш стажига эга бўлиши ва ташкилот касаба уюшмаси бошланғич қўмитаси аъзоси бўлиши лозим).

Ташкилотда ишлаётган ходим ёшга доир (ёки ногиронлик сабабли) пенсияга чиқаётганда унга ойлик иш ҳақининг 1 баравари миқдорида моддий ёрдам тўлаш ва қимматбаҳо совға топшириш (Бунда, ходимнинг пенсияга чиқиш вақти ёшга доир пенсия ёшига етганида ёки ундан кейин бўлишининг аҳамияти йўқ);

ҳар йили куз мавсумида ходимларга қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини харид қилиш учун бир ойлик иш ҳақи миқдоригача;

Касаба уюшмаси қўмитасининг ёки ходимнинг илтимосига кўра, алоҳида ҳолларда ходим катта йўқотишларга дуч келганда ёки моддий зарар кўрганда **Ташкилотнинг** молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда ойлик иш ҳақининг бир бараваригача;

йилда бир маротаба тиббиёт муассасаларида даволаниш учун ойлик иш ҳақининг бир бараваридан ошмаган миқдорда даволаниш харажатларини шартнома асосида тўлаш тарзида моддий ёрдам кўрсатади.

13.5. Иш берувчи томонидан **Ташкилотнинг** молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда:

ходимларнинг 13 ёшгача бўлган фарзандлари учун янги йил совғаларини харид қилиш ва тақдим этиш;

ходимлар фарзандларининг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олишларини таъминлаш учун йўлланмалар тақдим этиш тарзида моддий ёрдамлар берилиши мумкин.

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

14.1. Иш берувчи Меҳнат жамоасига ўз балансида турган ёки ўзи ижарага олган бинолар, хоналар, иншоотлар ва бошқа объектларни, шунингдек дам олишни ташкил этиш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзолари билан маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва соғломлаштириш ишларини олиб бориш учун зарур бўлган масканларни, болалар оромгоҳлари ва бошқа соғломлаштириш оромгоҳларини бепул фойдаланиш учун бериш мажбуриятини олади.

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

14.2.1. "Китобхон" бурчакларини ташкил этиш ва "Энг яхши китобхон" кўрик-танловини ўтказиш;

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

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

14.2.4. ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида бадиий ҳаваскорликнинг янада ривожланишига ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш, уларнинг бўш вақтларини сермазмун ўтказиш, театр, концерт ва музейларга ташрифларини уюштириш;

14.2.5. умумхалқ ва касб байрамларини нишонлаш, байрам муносабати билан

касб маҳорати, спорт ва бадиий ҳаваскорлик бўйича мусобақа, танлов ҳамда тадбирлар уюштириш;

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

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

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

б) **Ташкилотнинг** молиявий имкониятидан келиб чиқиб, саёҳат харажатларининг бир қисмини қоплаб бериш;

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

г) ходимларга меҳнат қонунчилигига мувофиқ улар учун қулай бўлган вақтда саёҳат қилиш ва дам олиш учун таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ҳисобидан дам олиш кунлари (отгул) бериш.

14.4. Ўзбекистон Республикасининг "Жисмоний тарбия ва спорт тўғрисида"ги Қонунига биноан ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида соғлом турмуш тарзини тарғибот қилиш мақсадида тарафлар қуйидагиларни ўз зиммасига оладилар:

14.4.1. жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланиш учун етарли моддий ва бошқа шароитлар яратиб бериш (махсус спорт хоналарини ажратиш) ҳамда меҳнат жамоасида "спорт дақиқалари"ни жорий этиш;

14.4.2. технология, ишлаб чиқариш ва иш шароитларидан келиб чиқиб, ходимларга иш вақтига киритиладиган "спорт дақиқалари" учун махсус танаффусларни белгилаш;

14.4.3. соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган ходимга "Спорт тарғиботчиси" қўшимча вазифасини юклаш ва унинг базавий лавозим маошига 20 фоиз миқдорига қадар устама белгилашни йўлга қўйиш;

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

14.4.5. жамоат ташкилотлари ва жамғармаларни жалб этган ҳолда, ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини оммавий спортга, турли спорт секциялари, тўгаракларига жалб этиш ҳамда улар ўртасида спартакиадалар ва спорт турлари бўйича мусобақалар уюштириш;

14.4.6. Ташкилотнинг молиявий имкониятидан келиб чиқиб, ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини қизиқишларига кўра спорт тўгаракларига қатнашлари учун имтиёзли чипталар билан таъминлаш;

14.4.7. Ташкилотда ойнинг бир шанба кунини "Спорт – саломатлик куни" деб эълон қилиш ва **Иш берувчи** билан ҳамкорликда ходимларни спорт билан

шуғулланишлари учун шароитлар яратиш бўйича чоралар белгилаш, жисмоний тарбия жамоаларини тузиш ва уларнинг ишини жонлантириш;

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

XV. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

15.1. Келишувчи томонлар, ижтимоий шериклик принципларини тан олган ҳолда, мазкур **Шартноманинг** бажарилишида юзага келган ҳар қандай низоларнинг олдини олиш чораларини кўришни ўз зиммасига оладилар. Баҳслашувлар ўзаро ишонч ва хурмат билан, Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги асосида ҳал этилади.

15.2. Ташкилотда якка тартибдаги меҳнат низолари **Иш берувчи** ва **Касаба уюшмаси қўмитаси** томонидан тайинланган 6 нафар аъзодан тенглик асосида ташкил топган (ҳар тарафдан 3 нафардан) ва мазкур **Шартноманинг** амал қилиш муддатига тузиладиган Меҳнат низолари бўйича комиссия томонидан кўриб чиқилади.

15.3. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг фаолияти ва иш юритиш тартиби қонун ҳужжатлари ва Меҳнат низолари комиссияси тўғрисидаги Низомга (6 илова) мувофиқ олиб борилади.

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

XVI. ИЖТИМОИЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ҚЎМИТАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

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

16.2. Иш берувчи Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонун ҳужжатларига, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган халқаро шартномалар ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенцияларига биноан ходимларнинг вакиллик органи ҳуқуқларига риоя қилади, унинг фаолиятига ҳар томонлама кўмаклашади.

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

16.4. Иш берувчи ходимларнинг ёзма аризалари асосида иш ҳақидан камида 1 фоиз миқдоридаги касаба уюшмаси аъзолик бадаллари **Ташкилот** бухгалтерияси орқали ушлаб қолинишини ва пул ўтказиш йўли билан ўз вақтида ва тўлиқ миқдорда касаба уюшма ташкилотининг ҳисоб рақамига (махсус рақамига) ўтказади.

16.5. Иш берувчи:

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

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

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

г) касаба уюшмаси ташкилоти ишида фаол иштирок этиб келаётган **Касаба уюшмаси қўмитаси**, қўмитанинг комиссиялари аъзоларини молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда рағбатлантириб бориш мажбуриятини олади.

16.6. Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

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

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

г) касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш;

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

е) ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини дам олдириш ва соғломлаштириш мақсадида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси томонидан тасдиқланган меъёрлар доирасида ходимларни аризаларига кўра тегишли соғломлаштириш масканларига йўлланмалар билан таъминлаш;

ж) **Ташкилотдаги** меҳнат ва маиший шароитлар аҳволи бўйича жамоатчилик назоратини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

з) касаба уюшмаси аъзолари ўртасида меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлашга, меҳнат жамоасида можароларга олиб келувчи вазиятларнинг олдини олиш ҳамда барқарор маънавий муҳитни таъминлашга қаратилган тушунтириш ва ташкилий ишларни олиб бориш;

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

16.7. Асосий ишидан озод этилмаган **Касаба уюшмаси қўмитаси** раисига **Ташкилот** ҳисобидан ҳар ойда 30 фоиз миқдорда қўшимча ҳақ тўланади.

16.8. Халқаро меҳнат ташкилотининг «Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»ги 135-сон Конвенциясига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Адлия

вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўхатга олинган «Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида Низом»нинг 12-бандига биноан ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур **Шартнома** мақсадларида **меҳнаткашлар вакиллари** деб эътироф этилади:

а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;

б) ходимларнинг бошқа вакиллик органлари;

в) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;

г) меҳнат низолари комиссияси аъзолари.

16.9. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **ходимлар вакилларига** меҳнат жамоасининг манфаатларини кўзлаб жамоатчилик вазифаларини бажариши учун ҳар ҳафталик иш вақтининг 30 фоизидан кам бўлмаган вақт, шунингдек касаба уюшмасининг йўналиши бўйича қисқа муддатли ўқиши учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда вақт берилади.

16.10. Ташкилотда Халқаро Меҳнат Ташкилотининг "Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида"ги 87-сонли Конвенцияси талабларига оғишмай риоя этилади.

XVII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШИНИ НАЗОРАТ ҚИЛИШ

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

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

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

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

17.5. Тарафлар Бош, тармоқ, ҳудудий жамоа келишувларини тан олиб, уларни бажариш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар. Башарти юқорида номлари келтирилган келишувларга ўзгартишлар киритилса, **Иш берувчи** ва **Касаба уюшмаси қўмитаси** 1 ой муддат ичида мазкур **Шартномага** тегишли ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш бўйича музокаралар олиб боради.

17.6. Тарафлар шуни эътироф этадиларки, уларнинг мазкур **Шартномада** акс эттирилган манфаатлари улар томонидан **Шартноманинг** барча шартлари ва мажбуриятлари сўзсиз бажарилган тақдирдагина рўёбга чиқиши мумкин. Мазкур **Шартнома** бажарилиши таъминланиб борилаётган тақдирда, **Касаба уюшмаси қўмитаси** иш ташлаш амалларидан воз кечади.

17.7. Касаба уюшмаси қўмитаси жамоа шартномаси лойиҳасини маъқуллаш юзасидан чақириладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)дан

олдин унинг лойиҳасини жамоатчилик экспертизасидан ўтказиш учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига тақдим этади.

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

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

17.10. Ташкилотда ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш, жамоа музокаралари ўтказиш, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлаш, унинг ижроси устидан назоратни ташкил этиш, шунингдек, **Иш берувчи** томонидан касаба уюшмаси билан келишган ҳолда қабул қилинган бошқа локал норматив ҳужжатларнинг бажарилиши устидан назорат ўрнатиш мақсадида тенг ҳуқуқлилик асосида ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама комиссия фаолияти йўлга қўйилади.

Шартномани имзолаган тарафлар комиссия йиғилишида унинг бажарилишини таъминламаётган масъуллар ҳисоботини эшитиш масаласини қўйиш ҳуқуқига эга.

17.11. Шартнома имзоланган кунидан бир ойдан кечиктирилмаган муддатда **Ташкилотнинг** веб-сайтида эълон қилинади, брошюра кўринишида 20 нусхада чиқарилади. **Шартноманинг** бир нусхаси ходимлар учун кўринарли жойга осиб қўйилади, шунингдек ходимлар **Шартнома** матни ва иловалари билан **Ташкилотнинг** ходимлар бўлимида, меҳнат муҳофазаси, иш ҳақи ва юридик бўлимларида ҳамда **Касаба уюшмаси қўмитасида** танишишлари мумкин.

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

17.13. Шартноманинг иловалари унинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

XVIII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

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

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

ЖАМОА ШАРТНОМАСИГА ИЛОВАЛАРНИНГ РЎЙХАТИ

1. Ички меҳнат тартиби қоидалари.

2. "Ўзэлтехсаноат" уюшмасига ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тўғрисида.

3. Хизмат сафарлари тўғрисидаги низом.

4. "Ўзэлтехсаноат" уюшмаси ходимларини рағбатлантириш, моддий қўллаб-қувватлаш ва меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисидаги низом.

5. "Ўзэлтехсаноат" уюшмаси ижро аппарати ходимлари фаолияти самарадорлигини баҳолаш методикаси.

6. Меҳнат низолари комиссияси тўғрисидаги Низом.