**Соғлиқни сақлаш бюджет муассасалари учун жамоа шартномаси**

**2019 йил**

**МАКЕТИ**

**Toшкент - 2019 йил**

**Меҳнат жамоаси**

**йиғилишида мақулланган.**

2019 йил «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Муассаса номи**

**2019 - 2021 йиллар учун**

**Ж А М О А Ш А Р Т Н О М А С И**

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши қарорига биноан жамоа шартномасига имзо чекдилар:

**Иш берувчи Касаба уюшма қўмитаси раиси**

\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2019 йил «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 йил «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Жамоа шартномасига имзо чекиш вақтида қуйидагилар хозир бўлдилар:

Иш берувчи томонидан: Меҳнат жамоаси томонидан:

**1. \_\_\_** Ф.И.О **\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 1.\_\_\_\_** Ф.И.О **\_\_\_\_\_\_\_\_**

**2. \_\_\_\_** Ф.И.О **\_\_\_\_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_** Ф.И.О **\_\_\_\_\_\_\_**

**3. \_\_\_\_\_** Ф.И.О **\_\_\_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_** Ф.И.О **\_\_\_\_\_\_\_**

1. **УМУМИЙ ҚОИДАЛАР**

**1.1.** Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда **“Шартнома”)** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_да (бундан буён **“Муассаса”**) иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжат ҳисобланади.

Мазкур Шартноманинг **тарафлари** деб қуйидагилар ҳисобланади:

- иш берувчи\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тимсолида

(иш берувчи ёки у ваколат берган вакил Ф.И.Ш. кўрсатилади)

- ходимлар \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тимсолида

(касаба уюшма қўмитаси раиси Ф.И.Ш. кўрсатилади)

**1.2.** Шартнома имзоланган кундан кучга киради ва 3 йил давомида амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, жамоа шартномаси тарафлар янги шартнома тузгунча ёки амалдаги шартномани ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

**1.3.** Мазкур Шартнома **Иш берувчига ва** **Муассасанинг барча ходимларига**, шу жумладан, жамоа шартномаси кучга киргандан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳамда ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга ҳам тадбиқ этилади. (Меҳнат Кодекси (кейинги ўринларда МК)нинг 42-моддаси)

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

* ходимнинг оила аъзоларига;
* ёшга доир пенсияга кетиши муносабати билан меҳнат муносабатлари иш берувчи томонидан бекор қилинган шахсларга;
* касаба уюшмаси қўмитасининг штатдаги ходимларига;
* фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар бўйича ишларни бажараётган шахсларга;
* меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлиши, жароҳатланиши, касб касаллигига чалинган ва меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ходим қарамоғида бўлган ва зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга.

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

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

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

1.7. **Иш берувчи** янги ишга кираётганларни ишга қабул қилиш жараёнида **ходимлар бўлими нозирлари** орқали ички меҳнат тартиби қоидалари,жамоа шартномасининг мазмуни ва бошқа локал хужжатлар билан таништиришни таъминлайди.

1. **МУАССАСАНИНГ ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТИ**

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

**2.2. Иш берувчи** касаба уюшмасини кутилаётган ташкилий ўзгаришлар, иш ҳақи ва меҳнат шароити юзасидан амалга оширилиши мўлжалланаётган тадбирлар тўғрисида хабардор қилиб туради.

**2.3. Касаба уюшма қўмитаси:**

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

б) касаба уюшмаларига хос услублар ёрдамида муассасанинг барқарор фаолият кўрсатишига кўмаклашиш;

в) ички меҳнат тартиби қоидаларига, меҳнат интизомига риоя этилишига, меҳнат вазифаларини ўз вақтида ва сифатли бажарилишига кўмаклашиш;

г) иш берувчига муассасани бошқариш, жамоа шартномаси мажбуриятларини такомиллаштириш, ходимларнинг меҳнат шартномасидаги вазифаларни тўлиқ ва сифатли бажаришларига кўмаклашувчи ижтимоий – иқтисодий ривожланишнинг жорий ва истиқболли режа ва дастурларини қабул қилиш каби масалалар юзасидан жамоа музокараларини олиб бориш бўйича таклифларни киритиб бориш;

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

е) тармоқ кўрик-танловларида иштирок этиш ташаббуслари билан чиқиш;

ж) касаначилик меҳнатини самарали ташкил этиш учун касаначи билан тузилган меҳнат шартномасидаги ишларни бажариш учун зарур ускуналар етказиб бериш ва уларга техник хизмат кўрсатиш тизимини ташкил этиш, асбоблар, жиҳозлар, материаллар ва яримфабрикатлар билан таъминлаш, касаначиларни мажбурий тарзда техника хавфсизлигига ўқитиш ва ҳоказоларни назарда тутувчи барча шарт-шароитларни мувофиқ яратиш;

з) **Муассаса** бошқарувининг ҳайъат органларига **Касаба уюшма қўмитаси** вакилларинисайланиши ҳамда барча комиссиялар таркибига ўз вакилларини киритишга эришиш;

и) ижтимоий ҳимоялаш, соғлиқни сақлаш соҳасини ривожлантиришга қаратилган Президент Фармонлари, Хукумат қарорлари юзасидан ўқувлар ташкил қилиш;

й) электр энергияси ва ёқилғи-энергетика ресурсларини тежаш бўйича энг яхши бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти тармоқ кўрик-танловида иштирок этиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

**2.4. Ходимлар:**

1. ўз меҳнат вазифаларини ҳалол ва оғишмай бажариш, меҳнат интизомига риоя қилиш, Иш берувчининг қонуний фармойишлари ва буйруқларини ўз вақтида ва сифатли ижро этиш;
2. ички меҳнат тартиби қоидаларига, ўрнатилган меҳнат режимига ва меҳнат интизомига риоя қилиш;
3. ҳар йили Ўзбекистон Республикаси Президентининг тегишли ҳужжатига ёки Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорига биноан Наврўз ва Мустақиллик байрамлари арафасида ўтказиладиган мақсадли умумхалқ хайрия ҳашарларида иштирок этиш мажбуриятларини ўз зиммасига оладилар.
4. **MEҲHAT ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ**

**3.1. Ходим ва Иш берувчи** ўртасидаги меҳнат муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив хужжатлар (шу жумладан Бош келишув, тармоқ) келишувлари, ҳудудий (минтақавий) келишувлар ва мазкур **Шартнома** қоидаларга биноан ёзма равишда тузилган меҳнат шартномаси билан тартибга солинади. Ишга қабул қилинган шахслар **касаба уюшмаси қўмитасида** таништирув суҳбатидан ўтказилади.

**3.2.** Ишга қабул қилиш шунингдек:

а) меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга асосан лавозимларга ишга қабули қилиш танлов асосида амалга ошириладиган ишларга танлов асосида (Танлов тўғрисидаги Низом Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб тасдиқланади);

б) маҳаллий меҳнат органлари ва бошқа органлар томонидан юбориладиган шахсларни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда квота иш ўринларига ишга жойлаштириш орқали амалга оширилиши мумкин*.(Ўз.Р. ВМ нинг 2017 йил 5-декабрдаги “Ижтимоий муҳофазага муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шартларда рақобатлаша олмайдиган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларининг энг кам сонини белгилаш ва захирага қўйиш тартибини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида 965-сонли қарорининг 1-иловасида белгиланган тартибда)*

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

**3.4.** Меҳнат шартномасини Иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни фақатгина касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилиги олиниб амалга оширилади (МКда назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно).

Меҳнат шартномасини Иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақида **касаба уюшмаси қўмитасига** киритилган тақдимнома муҳокамасида масаласи кўрилаётган ходимнинг шахсан иштирок этиши таъминланиши шарт (ходим иштирок этишдан бош торган ёки узрсиз сабабларга кўра иштирок этмаган ҳоллар бундан мустасно).

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

Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бунда амалда бажарилаётган ишга қараб ёки аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда меҳнат ҳақи тўланади.

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

а) ҳомиладорлик;

б) оила аъзоларидан бирининг касаллиги туфайли парваришга муҳтожлиги;

в) ишни таълим билан қўшиб олиб борилиши;

г) аввалги иш жойида ходимнинг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи омиллар вужудга келиши.

**3.6.** Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан иш берувчининг ташаббуси билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади.

Ишлаб чиқариш, ташкилий-техник тусдаги ёки бошқа объектив сабабларга кўра ишнинг вақтинча тўхтатилиши (муассаса биносини инвестиция дастурига биноан реконструкция ишларини олиб борилиши, шунингдек, шифохоналарда ички инфекцияга қарши профилактика ишларини олиб бориш вақтларида ва бошқа сабабларга кўра) бекор туриб қолиш деб ҳисобланади.

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

а) айрим бир эпидемия турларининг кўпайиши, авариялар, бахтсиз ходисалар, табиий офатларни олдини олиш ва улар оқибатини тугатиш;

б) бошқа ходимнинг ишда вақтинчалик ҳозир бўлмаган (ўқиш, меҳнат ва иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътилларга кетиши, вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлиги) даврида.

Ишлаб чиқариш, ташкилий–техник тусдаги ёки бошқа объектив сабабларга кўра иш вақтинча тўҳтатилиши бекор туриб қолиши деб ҳисобланади.

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар муддати ишлаб чиқариш заруриятини келтириб чиқарган омилларни бартараф этиш вақти ёки бекор туриб қолинишининг бутун даври билан белгиланади. Барча ҳолларда иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси йил давомида 60 кундан ошмаслиги керак.

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

Агар ходимни ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан вақтинча бошқа ишга ўтказишнинг имкони бўлмаса, ходимга аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади.

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

Муассаса ходимларининг рўйхатдаги сонидан камида 10 фоизининг бир вақтнинг ўзида ишдан озод этилиши ходимларни оммавий равишда ишдан озод этилиши деб ҳисобланади.

**3.8. Иш берувчи** қисқартирилаётган ходимларни қайта тайёрлаш ва қайта ўқитиш ишларини ташкил этиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

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

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

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

в) қисқартириш тўғрисидаги огоҳлантириш амал қилаётган даврда ходимнинг ўз хохиши билан меҳнат шартномасини бекор қилинишини тарафлар келишувига биноан огоҳлантириш муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация тўлаш билан амалга ошириш;

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

**д)** бўшатиб олинаётган ходимларнинг малакасини ўзгартириш ва бошқа касбга ўргатиш учун махаллий меҳнат органи билан шартнома тузиш ва қайта ўқитиш (ихтисослаштириш)га ва тайёрлаш ишларини амалга ошириш.

**3.10.** Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ МКнинг 103-моддаси 1- ва 2-қисмларида кўрсатилган ходимлар тоифаларига берилади.

**3.11.**  Агар ходимлар МКнинг 103-моддасининг 1- ва 2-қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмаган ҳолда уларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган қуйидаги ҳолатлар инобатга олинади:

* ногиронлик;
* пенсия ёшига яқинлашиб қолганлик (аёллар 53 ёш, эркаклар 58 ёш);
* ишлаётган ёлғиз онанинг қарамоғида 14 ёшга тўлмаган болалари мавжудлиги;
* охирги уч йил давомида ўқишни битириб биринчи марта ишга кирган ёш мутахассислар.

**3.12. Касаба уюшмаси қўмитаси** аҳолини иш билан таъминлашнинг ҳолати ва аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига **Муассасада** риоя этилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 8-моддаси).*

1. **ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ**

**4.1.** Муассасадаиш ҳафтасининг қуйидаги муддатлари қабул қилинади:

а) тиббиёт ходимлари учун 36 соат;

б) нормал меҳнат шароитида ишлаётган (Иш берувчи, бухгальтерия, маъмурий ва техник) ходимлар учун 40 соат;

в) 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимлар учун 36 соат;

г) I- ва II-гуруҳ ногиронлари бўлган ходимлар учун 36 соат;

д) уч ёшга тўлмаган болалари бор аёллар учун 35 соат;

е) ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғликни сақлаш вазирлиги (кейинги ўринларда ССВ) томонидан тасдиқланган услубиёти асосида - 36 соатдан ортиқ бўлмаган муддат. (Ўриндошлик асосида ишловчи тиббий ходимлар бундан мустасно) *(27-илова)*;.

**4.2.** Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар ҳамда меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақти муддатининг чегараси Ўз.Рес.ВМнинг 11.03.1997 йил 133-сонли қарорига асосан белгиланади.

**4.3.** МКнинг 229-моддасида назарда тутилган ҳолларда, шунингдек қуйидаги асослардан бири мавжуд бўлганда ходимнинг илтимосига кўра унга тўликсиз иш вақти белгилаб кўйилиши шарт:

а) ҳомиладор аёлларга;

б) 14 ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга;

в) 16 ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга;

г) тиббий хулосага мувофиқ бетоб оила аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлганларга;

д) ишни таълим билан қўшиб олиб борганларга;

е) профилактик даволаниш муддати вақтида бўлган ходимларга.

**4.4.** Тўлиқсиз иш вақти шароитида ишлаш муддати ходим билан иш берувчиўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади. Тўликсиз иш вақти режимидаги меҳнат учун ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

**4.5.** Тиббий муассасанинг барча таркибий бўлимларида навбатчиликни иш вақти муддати суткасига ўн икки соат миқдорида белгилаб қўйилади ва иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинади (МКнинг 123-моддаси). Бунда иш вақтининг чораклик балансига риоя этилади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш хусусида белгиланган чеклашларга МКнинг 220-моддаси 5-қисми ва 228, 245-моддаларига риоя қилган ҳолда жорий этилади.

**4.6.** Меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай шакли қўлланилганда иш вақти жамлаб ҳисобга олиниши режимида банд бўлган ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдори тенглаштирилиши кафолатланади (ҳисобга олинадиган давр якунлари бўйича тўғирлаб қўйиш шарти билан). Бунда ҳисобга олинадиган давр мобайнида иш соатларининг нормал миқдоридан кўп ишлаганлик учун иш вақтидан ташқари ишлар учун ўрнатилган баҳоларга биноан ҳақ тўланади ёки ходимнинг хоҳишига кўра дам олиш куни берилади.

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

**4.8.** Ходимларни кечки ва тунги вақтларда, шунингдек дам олиш ва байрам кунларида ишга жалб этиш алоҳида холлардагина ҳамда қонун ҳужжатларида белгиланган чекловларни ҳисобга олган холда, иш берувчининг касаба уюшма қўмитаси билан келишиб қабул қилган ёзма фармойишига биноан амалга оширилиши мумкин. (МКнинг 130- ва 132-моддалари)(14-илова).

**4.9.** Ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этиш алоҳида ҳоллардагина ҳамда қонун ҳужжатларида белгиланган чекловларни ҳисобга олган ҳолда, Иш берувчининг Касаба уюшмаси қўмитасибилан келишиб қабул қилган ёзма фармойишига биноан амалга оширилиши мумкин.

Ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этишга қуйидаги асослар бўйича йўл қўйилади:

а) табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ходиса, табиий офат ва бошқа фавқулотда ҳодисаларнинг олдини олиш ёки уларнинг оқибатларини бартараф этиш зарурияти юзага келганда;

б) меҳнатни ташкил этиш билан боғлиқ зарурият келиб чиққанда.

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

**4.11.** Қуйидаги ҳолларда қўшимча йиллик мехнат таътиллари берилади:

а) Ўз.Рес.ВМнинг 15.09.2014 йил 263-сонли қарори билан тасдиқланган “Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги Низом” асосида;

б) Ўз.Рес.ВМнинг 11.03.1997 йил 133-сонли қарорига биноан меҳнат шароити ўзига хос бўлган ишлар учун, шунингдек ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароити учун (1-илова).

**4.12.** Иш берувчи қуйидаги холларда ходимнинг иш хақи сақланиб қолинадиган таътил бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни ўз зиммасига олади:

а) яқин қариндоши вафот этганда – 3 кун;

б) ходим ёки унинг фарзандини тўй маросимини ўтказишга – 2 кун;

в) ходимнинг кумуш олтин тўйларида-2 кун;

г) янги уйга кўчганда 2 кун;

д) ходимнинг фарзанди 1-синфга борганида 2 кун.

Яқин қариндошлар деб: турмуш ўртоғи, уларнинг ота-онаси, ака-укаси, опа-синглиси ва фарзандлари ҳисобланадилар.

**4.13.** Йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътилини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнат стажига қўшимча равишда муддати икки ҳафтадан уч хафтагача бўлган иш ҳақи сақланмаган ҳолда берилган таътиллар ҳам киритилади.

**4.14.** МКнинг 144-моддасида кўрсатилган ходимлар тоифалари билан бирга қуйидаги ходимларга меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади:

а) Ўз.Рес.ВМнинг 20.03.1997 йил 153-сонли қарорига асосан ижтимоий аҳамиятга молик касаллик бўйича ҳисобда турган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парваришлаётган ходимларга;

в) Ўзбекистон Республикаси Президентининг 18.05.2007 йил ПФ-3878-сонли Фармонига биноан тижорат банкларидан ипотека кредитини олган ёш оилалар вакилларига;

г) ишлаётган пенсионерларга.

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

**4.16.** Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади, лекин 12 ойлик давр мобайнида жами уч ойдан ошмаслиги лозим.

**4.17.** МКнинг 150-моддасида кўрсатилган ходимлардан ташқари қуйидаги ходимларга (1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахслар, I ва II гуруҳ ногиронлари, ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёллар)дан ташқари яна қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра иш хақи сақланмаган холда муқаррар тартибда 14 календар кунга қадар таътил берилади:

а) бетоб оила аъзосини парваришлаётган шахсларга;

б) 30 ёшгача бўлган ёш оила аъзоларига;

в) ишлаётган пенсионерларга.

**4.18.** Ходимларга иш куни (смена) давомида иш вақтига киритилмайдиган дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш. Танаффус бериш вақти ва унинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидаларида, смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади (МК 127-модда).

Ишлаб чиқариш шароитига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаши шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади.

**4.19.** Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони билан фуқароларнинг расмий саналарни нишонлаш даврида тўлиқ дам олиши учун шароитлар яратиш, дам олиш ва байрам кунларидан оқилона фойдаланишини таъминлаш мақсадида дам олиш кунлари белгиланганда:

қўшимча дам олиш кунлари ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлигини уч иш кунига қисқартириш ҳисобига қопланади;

ҳар йилги меҳнат таътили даврида сақланадиган ўртача ойлик иш ҳақи миқдорини ҳисоблашда меҳнат таътилининг амалдаги давомийлиги ҳисобга олинади, унга Фармонда белгиланган қўшимча дам олиш кунлари қўшилади;

ҳар йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги қисқартириш ҳисобга олинган ҳолда ўн беш иш кунидан кам бўлмаслиги керак;

бюджет ташкилоти ҳисобланмаган ташкилотларда қўшимча дам олиш кунлари меҳнат таътилига қўшимча бошқа кунлар билан бир қаторда молиявий имкониятлардан келиб чиққан ҳолда жамоа шартномаларида белгиланади.

**4.20.** Ўз.Рес.ВМнинг 1997 ййил 11 мартдаги 133-сонли қарорининг 4-8 иловаларида ҳамда 2005 йил 21 декабрдаги 276-сонли қарори билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси давлат муассасалари тиббиёт ва фармацевтика ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тартиби ва шартлари тўғрисидаги Низомнинг 2-иловасида келтирилган “Соғлиқ учун хавфли ва меҳнат шароитлари ўта хавфли бўлганлиги муносабати билан уларда ишлаш ходимлар тариф ставкаларига қўшимча тўлов белгилаш ҳуқуқини берадиган муассасалар ва уларнинг бўлинмалари, шунингдек лавозимлар рўйхати”да келтирилган касб ва лавозимда ишловчиларга меҳнат таътиллари муддати асосий 15 кун, қўшимча таътил муддатини камида 12 кун қилиб белгилаш ва бунга иш жойлари аттестацияси бўйича ҳулосада белгиланган қўшимчаларни қўшган ҳолда амалга ошириш.

**4.21.** Муассаса ходимларининг 15 кунлик асосий меҳнат таътилига қуйидагича йиллик қўшимча таътил муддатларини белгилаш:

- тиббиёт ва фармацевтика ходимларига - камида 9 кун;

- мутахассислар (хисобчи, иқтисодчи, ҳўжалик ишлар мудири, мухандис, юрист маслахатчи, кадрлар бўлими ходимлари ва бошқалар)га - камида 9 кун;

- ишчи касбларда ишловчи ходимлар (хайдовчи, электромонтёр, дурадгор, чилангар-сантехник, қоровул, боғбон, фаррош, ховли супурувчи ва бошқалар)га - камида 9 кун.

**4.22.** Айрим тоифадаги ходимларга қуйидагича йиллик қўшимча таътиллар белгилаш:

Даволаш-профилактика муассасаларининг:

а) Логопед, сурдопедагог ва ўқитувчиларига, педагог ходимларига (тарбиячи методистлар), мусиқа раҳбарлари (сил касалликлари, юқумли касалликлар муассасалари (бўлимлари), эшитиш ва нутқдаги нуқсони бор болалар, марказий асаб тизими шикастланган ва ақли заиф болалар муассасаларидаги), шунингдек мактаб ёшидаги шундай муассасалар педагогика (ўқув) ишлари мудирларига - камида 33 кун, мактабгача ёшдаги шундай муассасалар педагогика (ўқув) ишлари мудирларига ҳамда вилоят ва республика шифохоналарининг ташкилий-методик бўлимлари методистларига - камида 21 кун.

**4.23.** Айрим тоифадаги ходимларга қуйидагича йиллик узайтирилган асосий таътил бериш:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига – камида 30 календарь кун қилиб белгилаш ва бунга иш жойлари аттестацияси бўйича ҳулосада белгиланган қўшимчаларни қўшган ҳолда амалга ошириш.

**4.24.** Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимнинг хоҳишига кўра, йиллик асосий ва қўшимча таътиллар бериб, ундан кейин меҳнат муносабатларини бекор қилиш мумкин. Бу ҳолда меҳнат шартномаси бекор қилинган кун таътил тугаган кун ҳисобланади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари туфайли бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътилидан асли ҳолида фойдаланишга йўл қўйилмайди.

**V. MEҲHATГA ҲАҚ ТЎЛАШ. КАФОЛАТЛИ**

**ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ**

**5.1.** МКнинг 9-боби талабларига риоя қилинишини, ходимларга 1-разряд ставкасидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланиши таъминланади.

Меҳнат ҳақининг миқдори ҳар бир ходим учун штатлар жадвали асосида белгиланади ва Ўз.Рес.ВМнинг 21.12.2005 йил «Тиббиёт ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлашни такомиллаштириш» тўғрисидаги 276-сонли қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси давлат муассасалари тиббиёт ва фармацевтика ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тартиби ва шартлари тўғрисида” ги Низомгаасосан касаба уюшма қўмитаси билан келишилган холда ишлаб чиқиладиган муассасанинг низоми бўйича ҳисоблаб чиқилади ва тўланиши кафолатланади (2-илова).

Муассасада меҳнат қилаётган нотиббий ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги (кейинги ўринларда Адлия вазирлиги) томонидан 2001 йил 14 апрелда 1027-сон билан рўйхатга олинган Давлат бюджети ҳисобига таъминланувчи муассасалар, ташкилотлар ва корхоналарда банд бўлган универсал касблар мутахассислари ва хизматчиларининг лавозим разрядлари” га асосан тўланишини таъминлайди.

**5.2.**Иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъи назар, ходимга иш ҳақини белгиланган меҳнат иш ҳақи шартларига мувофиқ МКнинг 161-моддасида кўрсатилган муддатларда, ҳар ярим ойда бир марта тўлайди. Бўнак (аванс) – жорий ойнинг17-санасида, маош-кейинги ойнинг 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.

**5.3.** Ходимнинг ёзма аризасига асосан иш ҳақининг бир қисми пластик карточкага ўтказилади ва ўтказма миқдори тўланадиган сумманинг 50 фоизидан ошмаслигини таъминлайди.

**5.4.** Меҳнатнинг янги нормалари ва ишбай баҳолар касаба уюшма қўмитаси билан албатта келишиб олинади.

**5.5.** Иш ҳақи тўловларининг кечиктирилиши:

* хизмат кўрсатувчи банкнинг айби билан содир бўлса, Ўз.Рес.ВМнинг 2001 йил 22 июндаги 264-сонли қарорига кўра тузилган шартномага асосан - Иш берувчи банк раҳбариятига жарима ундириш тўғрисидаги талабнома киритади ва ҳар бир кун учун жарима ундиради;
* иш ҳақи тўловлари кечиктирилиш муддати дебитор қарздорлик сабабли бўлса, Иш берувчи – дебитор қарздорлик жарималар, пенялар билан бирга ундиришни ва ундирилган маблағни меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишга йўналтиришни ўз зиммасига олади;
* иш ҳақи тўловлари кечиктирилиш муддати депозит рақамида маблағнинг йўқлиги сабабли содир бўлганда - Иш берувчи тижорат банкидан кредит олиб меҳнат ҳақини тўлашни таъминлайди (Ўз.Рес.ВМнинг 2002 йил 19 мартдаги 88-сонли қарори).

**5.6.** Ходимлар учун жорий этиладиган устамалар, қўшимча тўловлар ва компенсациялар МК ва мавжуд низомлар асосида тўланади:

* иш вақтидан ташқари ишлар ва дам олиш кунларида бажарилган ишлар учун камида икки ҳисса миқдорда ҳақ тўланади ёки ходимнинг розилиги билан 1 баравари бошқа куни дам олиш билан алмаштирилади;
* тунги вақтдаги ишлар учун **22.00 дан 06.00** гача бўлган даврдаги иш вақтига бир ярим баравар миқдорда ҳақ тўланади;
* смена ёки навбатчилик асосида иш ташкил этиладиган соғлиқни сақлаш муассасаларида ходимларнинг навбатчилик вақтидаги соат **18.00 дан 22.00** гача бўлган даврдаги иш вақтини **“кечки вақт”** сифатида белгиланади ва бу вақтда ишнинг хар бир соати учун камида 1,25 баравар миқдорда хақ тўланади;
* Республикада белгиланган умумхалқ байрамлари (1 январь, 8 март, 21 март, 9 май, 1 сентябрь, 1 октябрь, 8 декабрь, Рўза ва Қурбон хайитларининг биринчи кунлари) да иш графиги асосида ишлаганлик ёхуд иш берувчининг фармойишига асосан шу кунларда ишга жалб этилган муассасаларнинг барча ходимларига икки хисса миқдорида иш хақи тўланади.
* хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги учун ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори иш берувчи ва ходим ўрталаридаги келишувга кўра белгиланади. (МКнинг 160-моддаси);
* бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик, ўриндошлик асосида ишлаганлик учун меҳнат ҳақи миқдори, Ўз.Рес.ВМнинг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон қарори билан тасдиқланган “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида Низом” асосида белгиланади;
* Ўзбекистон Республикаси бўйлаб хизмат сафарлари учун тўланиладиган компенсациялар МКнинг 171-моддасига ҳамда (Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 2003 йил 24 июлда 83 ва №7/12-сон қарор билан тасдиқланиб, Адлия вазирлигида 2003 йил 29 августда 1268-рақам билан рўйхатга олинган) «Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқнома»га асосан қуйидагиларни ўз ичига олади:

а) йўл кира харажатлари норматив асосида;

б) доимий турар жойидан бошқа жойда яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;

в) Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг \_\_\_\_\_ фоизи миқдорида суткалик харажатлар;

г) ходим томонидан Иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар.

* Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсациялар (Адлия вазирлигида 2015 йил 19 ноябрда 2730-сон билан рўйхатга олинган Ўзбекистон Республикаси молия вазирининг 2015 йил 19 октябрдаги 92-сон буйруғи билан тасдиқланган) “Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисидаги Низом”га биноан амалга оширилади;
* ходимга тегишли транспорт воситасидан Иш берувчининг розилиги билан фойдаланилгани учун компенсация Ўз.Рес.ВМнинг 1999 йил 2 апрелдаги 154-сонли Қарори билан тасдиқланган «Ходимларнинг шахсий автомобилларидан хизмат мақсадлари учун (хизмат сафаридан ташқари) фойдаланганлик учун компенсация тўлаш Тартиби» меъёрлари асосида тўланади;
* **Иш берувчининг** розилиги билан ва унинг манфаатлари йўлида ходим ўзига тегишли мол-мулк (асбоб-ускуналар, ашёлар ва ҳоказолар)дан (автотранспорт воситасидан ташқари) фойдаланганда, Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодексининг 144-моддасида келтирилган меъёрлар асосида ҳисоблаб чиқилган уларнинг амортизацияси доирасида харажатлар қопланади *(13-илова)*;
* Иш берувчининг таклифига биноан ходим бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда унинг қуйидаги қўшимча харажатлари тўланади:

а) кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;

б) янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;

в) ходим томонидан Иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ харажатлар.

* Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1992 йил 17  ноябрдаги 11/30-сонли қарори билан тасдиқланган «Фаолият тури ва мулк шаклидан қатъий назар корхона, ташкилот, муассасаларда кўчиб юриб ва қатнаб бажариладиган характердаги ишлар учун устамалар тўлаш тўғрисида Низом»га биноан ишлаб чиқариш заруриятига кўра (доимий яшаш манзилига кунлик қайтишнинг имконияти бўлмаган ҳолатларда) ходимнинг кўчиб юриши ёки доимий иш жойидан узоқда бўлиши билан боғлиқ қўшимча сарф-харажатларини қоплаш мақсадида кўчиб юриб бажариладиган характердаги ишлар учун устамалар;
* Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1992 йил 17  ноябрдаги 11/30-сонли қарори билан тасдиқланган «Фаолият тури ва мулк шаклидан қатъий назар корхона, ташкилот, муассасаларда кўчиб юриб ва қатнаб бажариладиган характердаги ишлар учун устамалар тўлаш тўғрисида Низом»га биноан ходимнинг Корхонадан анча узоқда жойлашган объектларда бажариладиган ва ишдан ташқари вақтларда Корхона манзили (ёки йиғилиб кетиш жойи)дан объектдаги иш жойигача бориб келиш қатновлари билан боғлиқ ишлардаги қўшимча сарф-харажатларини қоплаш мақсадида қатнаб бажариладиган характердаги ишлар учун устамалар;
* Муассаса (тармоқ)да кўп йиллик меҳнати учун иш стажига биноан ходимнинг ойлик тариф ставкаси (лавозим маоши)га тўланадиган устамалар;
* қишлоқ хўжалик ишларига жалб этилган ходимларнинг ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

**5.7.** Иш берувчининг кўрсатмасига биноан Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, шу жумладан ихтисослаштиришга ўқиш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш, навбатчилик, дарслар ўтказиш ва бошқа турли тадбирларда қатнашиш) мақсадида ходим ўз асосий ишидан озод этилади.

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

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

**5.8.** Молиявий имкониятдан келиб чиққан ҳолда ходимларнинг ишга бўлган муносабатларини янада яхшилаш мақсадида ривожлантириш жамғармасидан қуйидаги қўшимча тўловлар берилади (6-илова):

- мукофот бир йилда икки ойлик маоши миқдоригача;

- моддий ёрдам бир йилда бир ойлик маоши миқдоригача;

- ходимларга моддий ёрдам фавқулодда ҳолларда уларнинг мурожаатига кўра ёки касаба уюшма қўмитасининг ташаббуси билан яқин қариндошларнинг вафот этиши, оғир жароҳатлар олиши, касал бўлиши, табиий офатлар оқибатлари ва бошқа шунга ўхшаш ҳолларда энг кам иш ҳақининг 2 баравари миқдоригача. (Адлия вазирлигида 2006 йил 14 январда 1537-сон билан рўйхатга олинган ССВ, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Молия вазирлигининг 2005 йил 31 декабрдаги 06-3/436, 5083,107-сонли қарори билан тасдиқланган “Тиббиёт муассасаларини моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш Жамғармаси тўғрисида” НИЗОМнинг 14-банди, тармоқ келишувининг 4.10 банди.)

**5.9.** Муассасада амалиёт ўтувчи олий ўқув юртлари талабаларининг ва ўрта махсус касб-ҳунар таълими муассасалари ўқувчиларининг меҳнатига ҳақ тўлаш Ўз.Рес.ВМнинг 2009 йил 11 февралдаги 40-сонли Қарори билан тасдиқланган “Касб-ҳунар коллежлари ўқувчиларининг корхона, ташкилот, муассасаларда ишлаб чиқариш амалиётини ўтиш тартиби тўғрисидаги Низом”га асосан амалга оширилади.

**5.10.** Қишлоқ врачлик пунктлари патронаж тиббиёт хамширалари меҳнатини рағбатлантиришда Ўз.Рес.ВМнинг 2015 йил 1 декабрдаги “Қишлоқ врачлик пунктларининг патронаж тиббиёт хамшираларини моддий рағбатлантиришни кучайтиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 350-сонли Қарори талаблари асосида амалга ошириш.

5.11. Вазирлик ва Республика Кенгашининг қўшма қарорларига асосан, шунингдек, иш берувчи ва қасаба уюшма қўмитаси томонидан ҳамкорликда ўтказиладиган кўрик-танловлар, маданий-маърифий ва спорт тадбирларида, туризм ва бошқа тадбирларда иштирок этган ходимларга, тадбирларда иштирок этган даврида иш жойида ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

1. **МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ**

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

Ички интизомни белгиловчи ҳужжатлар ходимларга таништирилиши Иш берувчининг мажбурияти ҳисобланади. Интизом қоидалари билан таништирилмаган ходимга мазкур қоидаларнинг бузилиши важи билан интизомий жазо чоралари қўлланилиши мумкин эмас.

**6.2. Иш берувчи ва касаба уюшма қўмитаси:**

а) ходимларни ишдаги мувофаққиятлари учун тармоқ ва давлат мукофотларига ва унвонларига тақдим этишни;

б) ходимларни меҳнатдаги ютуқлари учун ҳамда юбилей саналарида (50, 55, 60 ёшга тўлганда):

- пул мукофотлари билан;

- ташаккур эълон қилиш билан;

- қимматбаҳо совғалар билан;

- Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ҳамда чет элда жойлашган санаторийлар ва дам олиш уйларига, йўлланмалар тақдим этиш йўли билан рағбатлантиришни(Тиббиёт муассасаларини моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш Жамғармаси ҳисобидан) ўз зиммасига олади.

1. **МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ**

**МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ**

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

**7.2.** Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходимлар махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхатида келтирилган (7-илова).

Адлия вазирлигида 2015 йил 22 июнда 2687-рақам билан рўйхатга олинган “Юридик шахслар томонидан касса операцияларини амалга ошириш қоидалари”га биноан **кассир (ғазначи)** билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши шарт).

**7.3.** Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган ва бунда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этиладиган бўлинмаларнинг рўйхати **8-иловада** келтирилган.

**VIII. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ**

**Иш берувчининг мажбуриятлари. Иш берувчи:**

**8.1.**Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича (жамоа шартнома амал қилиш муддатида, ҳар йили) бўлим, участкалар бўйича тақсимлаб чиққан ҳолда қуйидагиларга тегишли маблағни ҳисоблаб чиқади ва муассасанинг сметасига киритган ҳолда ажратиш ва иловаларни ишлаб чиқиш мажбуриятини ўз зиммасига олади:

- ҳар календар йил учун меҳнат муҳофазаси бўйича битимга киритилган тадбирлар учун **илова-№ -1**;

- махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари учун **илова-№ -2;**

- сут ёки унга тенглаштирилган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари учун **илова-№ -3;**

- гигиена воситалари (ювиш воситалари ёки совун 400 грамдан кам бўлмаган миқдорда) учун **илова-№ -4**.

(Асос: МКнинг 217-моддаси, Адлия вазирлигида 2009 йил 25 августда 1998-сон билан рўйхатга олинган “Соғлиқни сақлаш ва тиббиёт ишлаб чиқаришлари ходимлари учун махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа якка тартибда ҳимояланиш воситаларини бепул беришнинг Намунавий меъёрлари”, Ўзбекистон Республикаси Давлат бош санитар врачи томонидан 06.10.2003 йил тасдиқланган “Меҳнат шароитлари зарарли ишларда бевосита банд бўлган ходимларга сут ёки унга тенг бошқа озиқ–овқат маҳсулотларини бепул бериш учун тиббий кўрсаткичлар”.

Барча режалаштирилган ва ажратишга келишилган маблағлар миқдори жамоа шартномасининг амал қилиш муддати давомида энг кам иш ҳақи миқдорининг ошириб борилишига мутаносиб равишда ошириб борилади.

Ажратилган маблағларнинг сарфланиши устидан назорат қилиш:

* + иш берувчи томонидан Иқтисодчи(ёки ҳисобчи)га;
  + касаба уюшмаси қўмитаси томонидан **қўмита раиси** (ёки қўмита аъзоларидан бирига)га юклатилади.

8.2. Меҳнат муҳофазаси бўйича битим Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши 2017 йил 4 апрелдаги 6-44“с”-сонли қарори билан тасдиқланган “Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларини режалаштириш бўйича тавсиялар”га биноан тузилади ва жамоа шартномасига илова қилинади (1-илова).

**8.3.** Санитария-маиший бино (хона)ларнинг узлуксиз ишлашини ва уларнинг тегишли ҳолатда сақланишини таъминлайди.

**8.4.** МКнинг 117-моддасига мувофиқ ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилаш ҳамда 137, 138-моддаларига мувофиқ меҳнат шароитлари ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун йиллик қўшимча таътил бериш (4–илова)га мувофиқ амалга оширилади.

**8.5.** Меҳнат муҳофазаси бўйича мутахассисга хона ажратади ва МКнинг 177-моддаси талабига биноан унинг меҳнат вазифасига кирмайдиган ишларни бажаришини талаб этмайди.

**8.6.** ССВ тасарруфидаги муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқитишни ташкил қилиш ва билимларни текшириш тўғрисидаги Низом (ССВнинг 2014 йил 25 августдаги 304-сонли қарори) талабларига биноан ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитади ҳамда билимларини текшириш ишларини ташкил этади.

**8.7.** Республикада белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдори оширилганда соғлиқнинг шикастланиши билан боғлиқ зарар ёки боқувчисининг вафоти билан боғлиқ равишда бериладиган йўқотилган иш ҳақи бошқа тўловларни қоплаш суммаси энг кам ойлик иш ҳақи миқдорининг оширилган суммасига мутаносиб равишда кўпайтирилади.

**8.8.** Ўз.Рес.ВМнинг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган ходимларга уларнинг меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидаларига ва Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги Қонуннинг 33-моддасига асосан бир марталик нафақа тўлайди:

-ходимнинг соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар бўлган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан жабрланувчи томонидан касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотиш даражасига мувофиқ бўлган фоизлардаги ҳар ойлик тўлов, шунингдек ходимнинг бир йиллик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўлови ҳамда ходимнинг соғлиғи шикастланишидан келиб чиққан қўшимча харажатларни (агар у даволаниш, протез қўйдириш ва тиббий ҳамда ижтимоий ёрдамнинг бошқа турларига муҳтож деб топилган бўлса, ушбу тадбирлар билан боғлиқ харажатлар, шунингдек жабрланувчининг қайта тайёргарлиги ва тиббий хулосага мувофиқ ишга жойлашиши учун харажатлар ва бошқа харажатлар) компенсация қилади.

-ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги оқибатида ходим вафот этган тақдирда, зарарнинг ўрни қопланиши ҳуқуқига эга бўлган шахсларга боқувчининг вафоти билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳар ойлик тўловларни, шунингдек вафот этган ходимнинг ўртача йиллик иш ҳақининг олти бараваридан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўлашни ва дафн этиш билан боғлиқ сарф-харажатларини ҳам ўз зиммасига олади.

**8.9. Иш берувчи** Ўз.Рес.ВМнинг 2008 йил 12 ноябрдаги 245-сонли қарори билан тасдиқланган “Корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш жамғармасини ташкил этиш ва унинг маблағларидан фойдаланиш тартиби тўғрисидаги Низом”га биноан Меҳнатни муҳофаза қилиш фондини барпо этади ва уни ходимларнинг меҳнат шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини яхшилаш, санитария-соғломлаштириш чора-дбирларини молиялаштиришга сарфлайди.

**8.10.** Хар беш йилда камида бир марта Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низом (Ўз.Рес.ВМнинг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сонли қарори) асосида иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан шаҳодат (аттестация)дан ўтказади.

**8.11.** ССВ томонидан Тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгаши билан келишиб тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги тасарруфидаги муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш ва ёнғин ҳавфсизлиги бўйича ишларни ташкил этиш тўғрисидаги Низоми”га (ССВнинг 2014 йил 25 августдаги 304-сонли қарори) асосан муассасада касаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқланган ўз низомлари асосида меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини таъминлайдилар.

**8.12.** Ходимларни ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисалар ва касб касалликларидан Ўз.Рес.ВМнинг 2009 йил 24 июндаги 177-сонли қарори билан тасдиқланган “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш қоидалари” талабларига мувофиқ ҳолда суғурта қилади.

**8.13.** Техника хавфсизлиги хоналари учун оргтехника воситалари, меҳнат муҳофазаси бурчаклари ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқитиш учун зарур бўлган техник воситалар, ўқув ва кўргазмали қуроллар, тарғибот-ташвиқот воситалари, плакатлар ва бошқа анжомларни сотиб олади ва уларнинг доимий сақланишини таъминлайди.

**8.14.** Меҳнат хавфсизлиги стандартларига қатъий ва аниқ амал қилиш устидан назоратни олиб бориш корхонанинг меҳнат муҳофазаси хизмати ёки раҳбарлардан бирининг зиммасига юклатилади.

**8.15.** Ўтган йилда ишлаб чиқаришдаги шкастланиш ва касб касалликлари холатларини ҳар йилнинг биринчи февралигача тахлил қилиб чиқилади, меҳнат муҳофазасини яхшилаш режаси ва санитария-соғломлаштириш тадбирларининг бажарилишини таъминлайди.

**8.16.** Муассасани қиш мавсумида ишлашга тайёрлаш билан боғлиқ барча тадбирларни 1 октябргача бажаради.

**Касаба уюшма қўмитасининг мажбуриятлари.**

**8.17.** Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссияси таркибини тасдиқлайди, фаоллар ўқувини ўтказади (ўқитиш муддати ва дастури кўрсатилган ҳолда).

**8.18.** Меҳнат хавфсизлиги стандартларига қатъий ва аниқ амал қилиш устидан назоратни олиб бориш муассасанинг меҳнат муҳофазаси хизмати ёки раҳбарлардан бирининг зиммасига юклатилишини назорат қилади.

**8.19.**Жамоа шартномасининг меҳнатни муҳофаза қилиш бўлими ва унинг меҳнат муҳофазаси бўйича битими лойиҳаларига таклифларни тўплайди ва уларни меҳнат жамоалари мажлисларида муҳокама этилишини ташкил қилади.

**8.20.** МКнинг 214-моддаси асосида ва ССВнинг 2012 йил 10 июлдаги 200-сонли буйруғи билан белгиланган тартибда меҳнат шароити ноқулай ишлар бажарилаётганида даслабки ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказишни, тиббий кўрикдан ўтишда ходим чиқимдор бўлмаслигини назорат қилади.

**8.21.** Меҳнат муҳофазаси вакиллари ва комиссияси аъзолари ёрдамида инженер-техник, тиббиёт ходимларнинг меҳнат муҳофазаси қоида ва йўриқномалар талабларига қандай амал қилаётганлиги устидан доимий назорат ўрнатади;

**8.22.** Адлия вазирлигида 2009 йил 25 августда 1998-сон билан рўйхатга олинган Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирининг 2009 йил 10 августдаги 49-Б-сонли буйруғи билан тасдиқланган “Соғлиқни сақлаш ва тиббиёт ишлаб чиқаришлари ходимлари учун махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа якка тартибда ҳимояланиш воситаларини бепул беришнинг Намунавий меъёрлари” бўйича ходимларга бериладиган махсус кийим, пойабзал ва шахсий ҳимоя воситаларининг бутунлиги, ишга яроқлилиги ва ходимлар улардан албатта фойдаланишларини назоратга олади.

**8.23. Меҳнат муҳофазаси** бўйича вакил ва комиссия томонидан ўтказилган текширув натижаси юзасидан, муассаса раҳбарлариинг, бўлим, бўлинма бошлиқларига берилган таклифларини ўз вақтида бажарилишини доимий назорат қилади ҳамда вакил, комиссия таклифларини бажармаган жавобгар шахсларга нисбатан жазолар қўлланишини назорат қилади.

**8.24.** Касаба уюшма қўмитасининг мажлисида жамоа шартномасининг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича битими бажарилиши ва меҳнат муҳофазаси ҳолати муҳокама қилинишини таъминлайди.

**8.25.** Хар беш йилда камида бир марта “Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида”ги низоми (Ўз.Рес.ВМнинг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сонли қарори) асосида иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан шаҳодат (аттестация)дан ўтказилишини назорат қилади.

**Иш берувчи ва касаба уюшма қўмитасининг ўзаро мажбуриятлари.**

**8.26.** Меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танлови бўйича корхона, ташкилот, муассасалар, жамоат бирлашмалари, шунингдек бошланғич касаба уюшма қўмиталари, меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар ўртасида жамоат назоратини энг яхши ташкил этиш юзасидан республика танлови ўтказиш ва ғолибларни юқори касаба уюшма ташкилотларига тавсия этиш Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг Қарори билан тасдиқланган “Меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танлови тўғрисида”ги Низомда белгиланган тартибда амалга оширилади.

**8.27.** МКнинг 9-моддаси ва тармоқ касаба уюшмасининг Уставидаги мақсад ва мажбуриятларини амалга ошириш бўйича амалдаги қонун ва қоидаларга риоя этилишини текшириш учун касаба уюшма ташкилотларининг мутахассисларини даволаш-профилактика муассасаларига киришларига тўсқинлик қилмаслик, уларга керакли ҳужжатлар нусхаларини бепул беради.

**8.28.** Меҳнат муҳофазаси бўйича вакилга жамоатчилик назорат ишларини бажариш учун зарур шароит яратиб бериш ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар ҳафтада иш вақтида 2 соатдан кам бўлмаган вақт ажратади.

**8.29.** Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни 12-моддаси талабларига асосан, меҳнат муҳофазаси ишларини ташкил этилишини назорат қилади.

**8.30. Тарафлар** шунга келишдики, амалдаги қонунларга мувофиқ иш берувчи жабрланувчига ёки зарар тўловларини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга қуйидагиларни:

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

- тиббий-меҳнат эксперт комиссияси (ТМЭК) ёки Тиббий маслаҳат ҳайъати (ТМҲ) хулосасига мувофиқ жабрланувчи илгариги ишини бажаришга қодир бўлмаса иш берувчи жабрланувчининг розилиги билан уни бошқа янги касбга ўқитиш мажбуриятини ўз зиммасига олади;

- ўқиш давомида жабрланувчига аввалги иш жойидаги ўртача ойлик иш ҳақи тўланиб турилади ва ўқиш билан боғлиқ барча сарф-харажатларни ўз зиммасига олади.

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

- меҳат муҳофазаси бўйича энг яхши вакиллар ва меҳнатни муҳоза қилиш бўйича комиссисининг энг яхши аъзоларини тақдирлайди (маънавий ва моддий рағбатлантиришнинг аниқ турларини кўрсатган холда уларнинг ишларига якун ясайди);

- ҳар \_\_\_ нафар ходимга (эҳтиёжга қараб) бир нафар меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакилларни (мазкур Шртноманинг амал қилиш муддатига) сайлаб қўйилишини таъминлайди.

**8.32.** МКнинг 214-моддаси, Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 24-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисидаги қонунининг 17-моддаси, Ўзбекистон Республикаси “Давлат санитар назорати тўғрисида” ги қонунининг 18-моддасига биноан ССВнинг 2012 йил 10 июлдаги 200-сонли буйруғи билан белгиланган тартибда даслабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўриклардан ўтказилиши ходимлар чиқимдор бўлмаган холда ташкил қиладилар (12-Илова).

**8.33.** Адлия вазирлигидан 1995 йил 18 декабрда 196-сон билан рўйхатдан ўтказилган “Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида”ги низомга кўра сайланган Меҳнат муҳофазаси бўйича вакилларни сайлангандан сўнг бир ой ичида иш берувчи касаба уюшма қўмитаси иштирокида ўқишини ташкил қилади.

**8.34.** Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси (ташкилоти)нинг янги технология ва асбоб-ускуналарнинг меҳнат муҳофазаси талабларига жавоб бериши-бермаслиги юзасидан ўтказиладиган ҳар қандай давлат экспертизаларида қатнашиш, меҳнат шароитининг ходим соғлиғига қандай таъсир қилишини аниқлаш мақсадида ўз мустақил экспертизасини ўтказиш ва бу ишга бошқа ихтисослашган ташкилотлар ёки тегишли мутахассисларни жалб қилиш ҳуқуқини тан олади.

**8.35.** Касаба уюшмасининг меҳнат муҳофазаси бўйича жамоатчи вакили ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларини текширишда, тиббий-меҳнат эксперт комиссияси (ТМЭК) мажлисларида иштирок этади ёки иштирок этиш учун юқори касаба уюшма ташкилотларининг масъул ходимларини таклиф этади.

Ташкилотнинг раҳбарларидан ва бошқа мансабдор шахсларидан меҳнат шароитлари ва муҳофазаси тўғрисида, шунингдек ишлаб чиқаришдаги барча бахтсиз ҳодисалар ҳамда касб касалликлари ҳақида ахборот олади.

**8.36.** ССВ тасарруфидаги муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш ва ёнғин ҳавфсизлиги бўйича ишларни ташкил этиш тўғрисидаги Низоми” (ССВнинг 2014 йил 25 августдаги 304-сонли Буйруғи) талабларидан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқилган Низомга биноан муассасада ва унинг ташкилий тузилмаларида уч босқичли меҳнат муҳофазаси ҳолати устидан маъмурий-жамоатчилик назоратининг олиб борилишини таъминлайди.

**IX. ИЖТИМОИЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОИЙ ИМТИЁЗ**

**ВА КАФОЛАТЛАР**

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

**9.2. Тарафлар** МКнинг қуйидаги моддаларида назарда тутилган кафолатларга риоя этиш ва имтиёзлар бериш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

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

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

в) I ва II гуруҳ ногиронлари учун (68, 135, 143, 144, 150, 214, 220-моддалар).

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

а) иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларига, байнал-миналчи 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 эвакуакция қилинган ва кўчириб келинган ходимларга (агар уларда қоняратиш органлари (ўткир лекозлар), қалқонсимон без (аденомалар, рак) касалликлари ҳамда ракни келтириб чиқарувчи ўсимталар мавжуд бўлса), ядровий полигонлар ва бошқа радиация-ядровий объектларда харбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги ногирон ходимларга, шунингдек меҳнатда майиб бўлиши ёки касб касаллиги натижасида вақтинча меҳнатга лаёқатсиз ходимларга – иш ҳақининг 100% миқдорида;

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

в) бошқа холларда, ходимнинг умумий иш стажига қараб - иш ҳақининг 60дан 80 фоизигача.

**9.4. Иш берувчи** ходимларни йилида камида бир марта эпидемия ҳавфи мавжуд бўлган касалликлардан муассаса ҳисобидан эмлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

**9.5. Иш берувчи** ишлаётган пенсионерларга ўтган ой учун пенсияни ойнинг иккинчи ярми учун тўланадиган иш ҳақи билан бир вақтда тўлиқ миқдорда тўлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади. (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 12 декабрдаги “Фуқароларнинг пенсия таъминоти тизими самарадорлигини ошириш ва пенсионерларни ижтимоий қўллаб-қувватлашни кучайтиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” ги ПФ-5597-сон Фармонига биноан).

**9.6. Касаба уюшмаси Иш берувчи билан биргаликда** ходимнинг ота-онасидан бири ёки яқин қариндоши вафот этганда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг \_\_\_\_\_ баравари миқдорида моддий ёрдам кўрсатадилар.

**9.8. Иш берувчи** ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра вафот этганда унинг оиласига молиявий имкониятдан келиб чиқиб, Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 10 бараваригача моддий ёрдам кўрсатади.

**9.9.** **Иш берувчи** (бюджет ташкилотларидан ташқари) ўз маблағлари мавжуд бўлган ҳолларда, кейинчалик тўланган суммаларни Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобидан қоплаш эвазига пенсиялар ва нафақаларни иш ҳақини тўлаш кунида ўз маблағлари ҳисобидан тўлашни амалга ошириш мажбуриятини олади. (Адлия вазирлигидан 2016 йил 3 ноябрда 2836-сон билан рўйхатдан ўтган “Ягона ижтимоий тўловни тақсимлаш, шунингдек харажатларни қоплаш бўйича суммаларнинг тўланишини ҳамда ташкилотлар томонидан пенсия, нафақа ва бошқа тўловлар учун харажатлар амалга оширилиши тартиби тўғрисидаги Низом”).

**9.10.** Ходим сурункасига бир ойдан ортиқ касал бўлганида унга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг \_\_\_\_\_ бараваридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам кўрсатиш мажбуриятини **Иш берувчи** ўз зиммасига олади.

**9.11.** 10 та ходим ва уларнинг оила аъзолари (шу жумладан камида 5 нафар кам таъминланган оилалар аъзолари) учун ижтимоий суғурта бюджетидан олинган йўлланмалар қийматини жамоа шартноманинг 6.2. б. бандига асосан қисман қоплайди.

**9.12.** Ўсиб келаётган ёш авлодга ғамхўрлик кўрсатиш мақсадида, тарафлар қуйидаги мажбуриятларни оладилар:

а) ҳар йили ўқув йили бошланиши арафасида умумтаълим мактабларида таҳсил олаётган кўп болали кам таъминланган оилалар фарзандлари учун хар бир болага Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 30 фоизи ҳисобидан келиб чиққан холда дарсликлар ва ўқув қуроллари харид қилиш;

б) ходимлар фарзандларига хар йили янги йил совғаларини Муассаса ҳисобидан топширилишини ташкил этиш;

в) ходимлар фарзандларини болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олишларини таъминлаш.

**9.13.** Мазкур **Шартнома** мақсадларида:

а) \_\_\_\_\_ нафар балоғатга етмаган фарзандни тарбиялаётган оилалар – кўп болали оилалар деб ҳисобланади;

б) ҳар бир оила аъзосига тўғри келадиган бир ойлик ўртача даромад Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг \_\_\_\_\_\_ бараваридан ошмаган оилалар – кам таъминланган оилалар деб ҳисобланади.

**9.14.** Навбатдаги меҳнат таътилига кетаётган ходимга Иш берувчи томонидан профилактик даволаниш учун қўшимча ҳақ тўланади.

**9.15. Иш берувчи** кўп болали, кам таъминланган оилалар аъзоларига, уруш ва меҳнат фахрийлари ҳисобланадиган собиқ ходимларга, Муассасада меҳнат қилган марҳум ходимларнинг балоғатга етмаган фарзандларига йил давомида қўшиб ҳисоблаганда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг \_\_\_\_\_\_ баравари миқдорида моддий ёрдам кўрсатиб боришни ўз зиммасига олади.

**9.16**. **Иш берувчи:**

а) \_\_\_\_\_\_ нафар ходим (шу жумладан камида \_\_\_\_\_\_ нафар кам таъминланган ходим) учун касаба уюшмаси аъзолик бадаллари ва ижтимоий суғурта бюджети маблағидан олинган йўлланмалар қийматини қисман қоплайди;

б) Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган санаторий-курорт муассасаларида \_\_\_\_\_\_ нафар ходимнинг, шу жумладан камида \_\_\_\_\_\_ нафар ногирон, ёлғиз қария, меҳнат фахрийлари, кам таъминланган оилалар аъзоларининг дам олишларини ва соғломлаштиришларини Корхона ҳисобидан ташкил этади;

в) Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2014 йил 13 октябрдаги ПФ-4658-сонли Фармонига биноан Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган санаторий-соғломлаштириш муассасаларида давлат бюджети ҳисобидан бепул соғломлаштириш курсидан ўтиш ҳуқуқига эга бўлган 1941 - 1945 йиллардаги уруш ва меҳнат фахрийларини уларнинг ҳохишига кўра Корхона хисобидан қўшимча равишда соғломлаштирилишини ташкил этади.

г) корхонада пенсияга чиқишидан олдин камида \_\_\_\_\_ йил ишлаган пенсионерларни йилда бир марта бепул тиббий кўрикдан ўтиши ва даволанишини ташкил этиш;

д) ишламайдиган пенсионерларнинг меҳнат жамоасининг жамоат ҳаётида иштирок этишлари учун шароитлар яратишни, шунингдек ҳар йили пенсионерлардан, айниқса якка-ёлғизлардан хабар олиш, туғилган кунларида ва байрамларда уларга эсдалик совғалари беришни, уларнинг уй- жой, маиший муаммоларини ҳал этишда кўмаклашишни, шунингдек муқаддас жойларга ва зиёратгоҳларга экскурсиялар ташкиллаштиришни ва бошқа ижтимоий аҳамиятли тадбирларни амалга ошириш учун шароит яратишни ўз зиммасига олади. (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 28 декабрдаги ПФ-4906 сонли “Ўзбекистон фахрийларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш «Нуроний» жамғармаси фаолиятини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони).

**Х. МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТ СОҒЛОМЛАШТИРИШ ИШЛАРИ**

10.1. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитасига ўз балансида турган ёки ўзи ижарага олган бинолар, хоналар, иншоотлар ва бошқа объектларни, шунингдек дам олишни ташкил этиш, ходимлар ва уларнинг оила аъзолари билан маданий-маърифий, жисмоний тарбия-соғломлаштириш ишларини олиб бориш учун зарур бўлган дам олиш масканларини, болалар-ўсмирлар оромгоҳлари ва бошқа соғломлаштириш лагерларини бепул фойдаланиш учун бериш.

**10.2.** Ходимлар ўртасида вазирлик ва Республика Кенгашининг қўшма қарорлари асосида ўтказиладиган мусобақа, турнир ва кўрик-танловларнинг ҳар бир босқичи ғолибларини муассасанинг моддий рағбатлантириш ва ривожлантириш жамғармаси маблағлари ҳисобидан тадбирлар Низомида кўрсатилган қўйидаги миқдорларда:

**“Йилнинг энг яхши шифокори”** кўрик-танловининг ҳар бир номинациялари бўйича туман (шаҳар) босқичининг 3-ўрин совриндорига энг кам иш ҳақининг 2 баравари, 2-ўрин совриндорига энг кам иш ҳақининг 3 баравари, 1-ўрин совриндорига энг кам иш ҳақининг 4 баравари миқдорида;

ушбу кўрик-танловнинг ҳар бир номинациялари бўйича ҳудудий (вилоят) босқичининг 3-ўрин совриндорига энг кам иш ҳақининг 5 баравари, 2-ўрини совриндорига энг кам иш ҳақининг 6 баравари, 1-ўрини совриндорига энг кам иш ҳақининг 7 баравари миқдорида;

республика босқичида ҳар бир номинациялари бўйича 3-ўрин совриндорига энг кам иш ҳақининг 8 баравари, 2-ўрини совриндорига энг кам иш ҳақининг 9 баравари, 1-ўрини совриндорига энг кам иш ҳақининг 10 баравари миқдорида рағбатлантириб боради.

Шунингдек, **“Ҳамшира”** Танловнинг муассаса босқичида:

3- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 1 баробари;

2- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 2 баробари;

1- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 3 баробари миқдорида,

Танловнинг туман (шаҳар) босқичида:

3- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 3 баробари;

2- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 4 баробари;

1- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 5 баробари миқдорида,

Танловнинг Қорақалпоғистон Республикаси, Тошкент шаҳар ва вилоятлар босқичида:

3- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 5 баробари;

2- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 6 баробари;

1- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 7 баробари миқдорида,

Танловнинг Республика босқичида:

3- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 8 баробари;

2- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 9 баробари;

1- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 10 баробари миқдорида.

**“Йилнинг энг яхши ўрта тиббиёт ва фармацевтика ходими”** танлови ғолибларини

Танловнинг муассаса босқичида:

3- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 1 баробари;

2- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 2 баробари;

1- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 3 баробари миқдорида,

Танловнинг туман (шаҳар) босқичида:

3- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 3 баробари;

2- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 4 баробари;

1- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 5 баробари миқдорида,

Танловнинг Қорақалпоғистон Республикаси, Тошкент шаҳар ва вилоятлар босқичида:

3- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 5 баробари;

2- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 6 баробари;

1- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 7 баробари миқдорида,

Танловнинг Республика босқичида:

3- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 8 баробари;

2- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 9 баробари;

1- ўрин – Республикада ўрнатилган энг кам иш хақининг 10 баробари миқдорида.

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

а) “Маънавият ва маърифат” хонасини ташкил этиб, уни Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Республика маънавият тарғибот маркази тавсиялари асосида жиҳозлаб, Мустақиллик йилларида чоп этилган замонавий адабиётлар ҳамда плакатлар, стенд ва техник воситалар билан таъминлаш;

б) Давлат дастурларини бажариш борасида ходимлар ва ёшлар ўртасида таниқли фан, адабиёт ва санъат арбоблари, адабиётшунослар, ишлаб чиқариш илғорларини жалб этган холда, хар-хил мавзудаги мазмунли ва қизиқарли учрашувлар ташкил этиш;

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

г) Ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида бадиий ҳаваскорликни янада ривожланишига хар тарафлама ёрдам кўрсатиш, уларнинг бўш вақтларини сермазмун ўтказиб, республиканинг тарихий ёдгорликлар мавжуд бўлган қадимий шаҳарларига саёҳатларини, театр, концертларга ташрифларини уюштириш;

д) Умумхалқ байрамларини нишонлаш кунларида касб маҳорати ва бадиий ҳаваскорлик бўйича мусобақа, танлов ва тадбирлар уюштириш;

е) 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;

ё) Бугунги кунда амалга оширилаётган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг кўламдаги ислоҳотлар моҳияти, қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва давлат дастурларининг аҳамиятини ходимларга атрофлича тушунтириш мақсадида ҳар ойда 2 марта “Маънавият соатлари”ни биргаликда ўтказиб бориш.

**10.4. Х**одимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида соғлом турмуш тарзини тарғибот қилиш мақсадида тарафлар қуйидагиларни ўз зиммасига оладилар:

а) Жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланиш учун махсус жихозланган хона ёки спорт майдончалари ташкил этиш, жисмоний тарбия жамоаларини тузиш ва уларнинг ишини жонлантириш;

б) Ходимларни спорт кийимлари ҳамда спорт анжомлари билан таъминлаш;

в) Технология, ишлаб чиқариш ва иш шароитларидан келиб чиқиб, ходимларга ишлаб чиқариш гимнастикаси машқларини бажариш учун иш вақтига киритиладиган махсус танаффуслар жорий этиш;

г) Ҳафтасига камида бир маротаба ходимларнинг жисмоний тарбия-оммавий спорт тадбирларида (югуриш, сузиш, футбол, волейбол, баскетбол, теннис ва бошқаларда) иштирок этишини назарда тутадиган “Саломатлик куни”ни ташкил этиш;

д) Жамоат ташкилотлари ва жамғармаларни жалб этган холда, ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини оммавий спортга, турли спорт секциялари, тўгаракларига жалб этиш хамда улар ўртасида спартакиадалар ва спорт турлари бўйича мусобақалар уюштириш.

е) Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг Жисмоний тарбия ва спорт бошқармаси билан алоқаларни мустаҳкамлаш.

**XI. АЁЛЛАР мехнатини тартибга солиш. аёллар ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА имтиёзлар ва КАФОЛАТЛАР**

**11.1.** Тарафлар меҳнат муносабатлари соҳасида камситмаслик, ҳуқуқ ва имкониятлар тенглиги, тенг аҳамиятли меҳнат учун тенг ҳақ тўлаш принципларига қатъий риоя этишни ўз зиммаларига оладилар.

**11.2.** Тарафлар аёлларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва ижтимоий кафолатларини таъминлаш борасида ХМТнинг қуйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этадилар:

“Зўраки ёки мажбурий меҳнат тўғрисида”ги 29-сонли Конвенция;

“Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркаклар ва хотин-қизларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенция;

“Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги 103-сонли Конвенция;

“Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги 105-сонли Конвенция;

“Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисида”ги 111-сонли Конвенция.

**11.3. Тарафлар** МКда кўзда тутилган кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар.

**11.4.** **Иш берувчининг мажбуриятлари:**

а) қисқартирилаётган аёлларни мехнат бозорида талаб бўлган касбларга ўқитишни таъминлаш;

б) аёлларга малака ошириш ва қўшимча маълумот олиш хуқуқидан фойдаланиш учун имкониятлар яратиб бериш;

в) муассасада мехнати вақтинчалик фойдаланилмайдиган аёллар учун касаначиликни ташкил этиш;

г) муассаса(тизим бирлиги) реконструкциядан сўнг ишга тушганда унда ишга жойлаштириш учун қайта ўқитилган ва илгари мазкур корхонада мехнат қилган аёлларга афзалликлар бериш;

д) тиббий ҳулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳоли бўлган иш ўринлари ажратиш;

е) ҳомиладор аёлларни тиббий кўрикдан ўтишлари учун, уларнинг ўртача иш хақи сақланган холда ишдан озод этиш, агар мазкур кўрикни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса;

ж) уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларга 1 соатга қистқартирилган иш куни белгилаш;

з) ҳақ тўланадиган ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари кунини қонунда белгиланганига нисбатан \_\_\_\_\_\_ ой (календарь кунлар)га узайтириш;

и) қарамоғидаги 2 ёшдан 3 ёшгача бўлган болани парваришлаш таътилида бўлган аёлларга ҳар ойда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг \_\_\_\_\_\_ бараварида моддий ёрдам кўрсатиб бориш;

й) вояга етмаган фарзандлари бор аёлларга \_\_\_\_\_\_ соатгача қисқартирилган иш куни белгиланиб, йил давомида жами Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш хақининг \_\_\_\_\_\_ бараварида моддий ёрдам ажратиш;

к) нормативда кўзда тутилганидан ташқари аёллар учун шахсий гигиена хоналарини ташкил этиш. Соғломлаштириш мажмуалари ва дам олиш хоналарини жорий этиш.

**11.5.** Икки ёшгача фарзанди бўлган аёлларга, болани овқатлантириш учун хар уч соатда 30 дақиқадан танаффус берилади, икки нафардан кўп 2 ёшгача фарзанди бўлган аёлларга эса, хар уч соатда 1 соатдан танаффус белгиланади. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш соатига қўшилиб, ўртача иш хақи тўланади. Ходимнинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш учун ажратилган танаффуслар вақти дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (смена) бошига ёки оҳирига ўтиши мумкин. (ХМТнинг 103-сонли Конвенциясига ҳамда МКнинг 236-моддасига асосан).

**11.6.** Болалик аёлларнинг бола 2 ёшга тўлгунига қадар уни парваришлаш таътилида бўлган вақти мехнат стажига қўшилади ва кейинги хақ тўланадиган йиллик таътили олиш хуқуқини беради.

**11.7. Касаба уюшма қўмитаси** аёллар мехнат шароитларини яхшилашга кўмаклашишни ўз зиммасига олади, аёллар мехнати ва соғлиги муҳофазаси бўйича Муассасанинг ижтимоий дастури бажарилишида Иш берувчига яқиндан ёрдам беради.

**XII. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА имтиёзлар ва КАФОЛАТЛАР**

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

- ХМТнинг 138, 182-сонли Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш хамда болалар меҳнатининг оғир шаклларини тақиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган иш 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;

- янги ишга қабул қилинган ёш мутахассисларни малакали мутахассисларга бириктириш орқали “Устоз-шогирд” анъаналарини жорий этиш;

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

**12.2.** Қонун ҳужжатларига биноан ва мазкур Шартномамақсадларида:

а) 30 ёшгача бўлган ходимлар ёшлар деб ҳисобланадилар;

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

в) эр-хотиннинг иккиси ҳам 30 ёшдан ошмаган оила, ёхуд фарзанд (бола) тарбиялаб вояга етказаётган 30 ёшдан ошмаган ёлғиз отадан ёки ёлғиз онадан иборат бўлган оила, шу жумладан никоҳдан ажралган, бева эркак (бева аёл) ёш оила деб ҳисобланади.

**12.3. Тарафлар** МКда ёшларга кўзда тутилган кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар.

**12.4. Иш берувчи мажбуриятлари:**

а) ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллар ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида кўшимча имтиёзлар бериш, уларни Муассасанинг санаторий-профилакторийсида соғломлаштириш;

б) **Муассаса** учун керакли бўлган кадрларни тайёрлаб бориш мақсадида олий ўқув юртлари талабалари контракт пулининг бир қисмини тўлаб бериш;

в) таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўкиб, ўкув режасини бажараётган ходимларга МКда белгиланганига қўшимча имтиёзлар бериш;

г) ёш оила аъзолари бўлган ходимларга мамлакатимизда ишлаб чиқарилган узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш ва уй-жой қурилиши, шунингдек сафарбарлик чақируви захирасида хизмат ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фоизсиз ссудалар бериш.

д) ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилиш учун юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассисларни жалб этиш ҳамда ёшларни ишга қабул қилишда устоз бириктирилишини таъминлаш;

е) ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчиларини шогирдликка олган устоз ходимларни рағбатлантириш.

**12.5.** Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга МКда белгиланган имтиёзларга қўшимча тарзда қуйидагилар кафолатланади:

а) ишни таълим билан қўшиб олиб борувчи ходимлар иш кунининг бошланиш ва тамом бўлиш вақтини ходимга мақбул тарзда ўрнатилиши;

б) ҳафтасини яна \_\_\_\_\_ фоизга қисқартириш;

в) йилда \_\_\_\_\_ иш кунидан иборат қўшимча меҳнат таътили бериш;

г) йилда 14 календарь кунидан кам бўлмаган иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш.

**12.6. Касаба уюшма қўмитаси мажбуриятлари:**

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

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

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

г) муассасада амалиёт ўташга бириктирилган ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчиларига касаба уюшмаси маблағидан энг кам иш ҳақининг 20 фоиз миқдорида ўрнатилган меъёрларга амал қилган ҳолда бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш;

д) ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларини имтиёзли диплом билан битириб янги ишга жойлашган ходимлар учун ёрдам сифатида касаба уюшмаси маблағидан энг кам иш ҳақининг 50 фоизи миқдорида ўрнатилган меъёрларга амал қилган ҳолда бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш;

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

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

з) муассасанинг ёрдамчи хўжаликларида яратилаётган боғ ва токзорларда ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчиларини ишга қабул қилишга кўмаклашиш;

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

к) МКнинг 84–моддасига асосан ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг, ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмаслиги устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш;

л) МКнинг 247I–моддасига асосан ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг, шунингдек давлат грантлари бўйича таълим олган олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кирган битирувчилар билан меҳнат шартномаси у тузилган кундан эътиборан уч йиллик муддат ўтгунига қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинганида иш берувчи бу ҳақда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилиши устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш.

м) ҳар бир ёш мутахассисни ишга қабул қилиниши билан ҳисобга олиб, Муассасанингўзида, зарур ҳолларда эса ўқув курсларида малака оширишини назорат қилиб бориш;

н) **Иш берувчи**, коллеж, битирувчилар ва ҳокимлар ўртасида тузиладиган тўрт томонлама шартнома шартлари бажарилиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатиш;

**XIII. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ.**

**13.1. Тарафлар**, ижтимоий шерикчилик принципларини тан олган холда, жамоа шартномасини бажарилишида юзага келган хар қандай низоларни олдини олиш чораларини кўришни ўз зиммасига оладилар. Баҳслашувлар ўзаро ишонч ва ҳурмат билан, Ўзбекистон Республикаси қонун хужжатлари асосида ҳал этилади.

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

**13.3.** Меҳнат низолари комиссияси ўз фаолиятини қонун ҳужжатлари ва Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат палатаси томонидан тасдиқланган (12.01.2015 й., 20-66 с, 15.01.2015 й., 01-СП), Меҳнат ва аҳолини ижтимоий мҳофаза қилиш вазирлиги билан келишилган тавсияларга асосан ишлаб чиқилган Низомга (13-илова) биноан олиб боради.

**13.4.** Меҳнат низолари комиссиясини ташкилий-техникавий таъминлаш ишлари Низомга асосан амалга оширилади.

**13.5.** Жамоаларга доир меҳнат низолари Ўзбекистон Республикаси қонун хужжатларида белгиланган тартибда ҳал этилади.

**XIV. ИЖТИМОИЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ**

**14.1. Иш берувчи ва** **касаба уюшма қўмитаси** ўзаро муносабатларида ижтимоий шерикчилик, ҳамкорлик, ўзаро манфаатларни ҳурмат қилиш тамойилларига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Ижтимоий шериклик тўғрисидаги қонун, меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатларига амал қиладилар.

**14.2. Иш берувчи** Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонун ҳужжатларига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган халқаро шартномалар ҳамда ХМТнинг конвенцияларига биноанкасаба уюшмасининг ҳуқуқларига риоя қилади, унинг фаолиятига ҳар томонлама кўмаклашади;

**14.3. Иш берувчи** муассасада ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида касаба уюшма қўмитасини тан олади.

**14.4. Тарафлар** касаба уюшма аъзоларининг ёзма аризалари асосида касаба уюшмаси аъзолик бадаллари корхонабухгалтерияси орқали пул ўтказиш йўли билан тўланиб борилишини мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайдилар.

**14.5.** Адлия вазирлигида 2012 йил 15 мартда 2342-сон билан рўхатга олинган “Хўжалик юритувчи субъектларнинг банк ҳисобварақларидан пул маблағларини ҳисобдан чиқариш тартиби тўғрисидаги йўриқнома”га биноан Муассасаҳисобварағида маблағ етарли бўлмаган холларда касаба уюшмаси аъзолик бадаллари ижро тўлов ҳужжатлари бўйича пропорция асосида ҳисобдан чиқариладиган маблағлар қаторига киритилади.

**14.6.** Ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари ва меҳнат муносабатларига оид қарорлар қабул қиладиган муассасанинг бошқарув ва коллегиал органлари таркибига касаба уюшмаси ташкилотининг тегишли вакиллари киритилишига ва йиғилишларда иштирок этишига имкон яратади.

**14.7.** **Иш берувчи**:

а) жамоа шартномасига кирмаган ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича қарорлар қабул қилишдан олдин касаба уюшма қўмитаси билан олдиндан келишиб олиш;

б) касаба уюшма қўмитаси талаб қилганда унга меҳнат ҳамда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш 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 мажбуриятини олади.

г) “Соғлиқни сақлашни ташкил этиш ва бошқариш” журналига, касаба уюшмалари Федерациясининг «Ишонч», «Ишонч-Доверие» газеталарига обунани ташкил этишга кўмаклашади;

д) ходимларнинг ёзма аризалари асосида иш ҳақидан камида 1 фоиз миқдоридаги касаба уюшмаси аъзолик бадалларини **Муассаса** бухгалтерияси орқали ушлаб қолинишини ва пул ўтказиш йўли билан ўз вақтида ва тўлиқ миқдорда касаба уюшма ташкилотига ўтказилишини;

е) аъзолик бадаллари бир ой муддатдан ортиқ вақт мобайнида ўтказилмаган тақдирда айбдор мансабдор шахсга нисбатан интизомий чора кўрилиши кафолатлайди;

ё) янги ишга қабул қилинаётган ходимларни касаба уюшмаси қўмитасидан суҳбатдан ўтишларини таъминлайди.

**14.8.** **Касаба уюшма қўмитаси:**

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

б) иш хақи 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 саводҳонлигини юксалтиришга кўмаклашиш;

г) касаба уюшма аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш;

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

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

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

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

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

к) “Соғлиқни сақлашни ташкил этиш ва бошқариш” журналига, касаба уюшмалари Федерациясининг “Ишонч”, “Ишонч-Доверие” газеталарига обунани таъминлаш мажбуриятларини олади.

**14.9.** Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонунига биноан касаба уюшма органларига сайланиб ишлаб чиқариш фаолиятидан озод этилган шахсларга уларнинг ваколат муддатлари тугаганидан сўнг аввалги ёки шунга тенг иш берилиши керак.

Мазкур кафолатни тўлиқ амалга ошириш мақсадида иш берувчикасаба уюшмасига сайланган ходимларнинг бўшаб қолган иш ўринларига янги ходимларни фақатгина муайян муддатга тузилган меҳнат шартномаларига биноан ишга қабул қилиш мажбуриятини олади.

**14.10.** ХМТнинг “Корхоналарда ходимлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 135-Конвенциясига, шунингдек Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-сон билан рўхатга олинган “Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида Низом”нинг 12-бандига биноан ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур **Шартнома** мақсадларида **Ходимлар вакиллари** деб эътироф этиладилар:

а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшма органлари аъзолари;

б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;

в) меҳнат низолари комиссиясининг аъзолари.

**14.11.** Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **ходимлар вакилларига** жамоатчилик ишларини бажариш учун хар ҳафтада икки соатдан бўш вақт берилади ва бу давр учун уларга ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

**14.12.** Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган ходимлар вакилларига интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан **иш берувчи** ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш амаллари МКда, Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонунида ҳамда ХМТнинг “Корхоналарда ходимлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 135-Конвенциясида назарда тутилган чекловларга риоя қилинган холда амалга оширилади.

**14.13. Касаба уюшмаси қўмитаси** **Иш берувчи** томонидан меҳнат ва касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисидаги қонун ҳужжатлари нормаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга оширади, аниқланган ҳуқуқбузарликлар бартараф этилишини талаб қилишга ҳақли. Иш берувчи қонун ҳужжатлари бузилишларини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни кўриб чиқиши ва кўриб чиқиш натижалари ҳақида касаба уюшмасига ўн беш кунлик муддат ичида хабар беради. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 11-моддаси).*

**14.14.**Муассасада ишлаб пенсияга чиққан ходимларга доимий ғамхўрлик қилиш, уларга зарурий ижтимоий ва моддий ёрдам кўрсатиш, уларнинг меҳнат жамоаси ҳаётида фаол иштирок этишларини таъминлаш, кекса авлод вакилларининг билими ва тажрибасидан фойдаланиш, мазкур йўналишдаги ишларни тизимли йўлга қўйиш ва самарадорлигини ошириш мақсадида муассасада “Фахрийлар Кенгаши” ташкил этилади.

### ХV. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШИНИ НАЗОРАТ ҚИЛИШ

**15.1. Касаба уюшмаси қўмитаси** юридик шахс сифатида рўйхатдан ўтгани ёки ўтмаганидан қатъи назар **Иш берувчи** билан жамоа музокараларини олиб боришда ва жамоа шартномасини тузишда устувор ҳуқуққа эга, унинг бажарилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 1- ва 9-моддалари).*

**15.2.** Тарафлар тенглик асосида, мазкур **Шартнома** бажарилишини текшириб борувчи комиссия тузишни ўз зиммаларига оладилар.

**15.3.** Тарафлар йилда \_\_\_\_ маротаба мазкур **Шартнома** бажарилиши юзасидан текширув ўтказиш ва текширув натижаларини мехнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)да муҳокама қилишни ўз зиммаларига оладилар.

**15.4.** Тарафлар Бош, тармоқ (тариф), ҳудудий (минтақавий), ҳудудий-тармоқ 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 боришни ўз зиммаларига оладилар.

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

**15.6. Касаба уюшма қўмитаси**, жамоа шартномаси лойиҳасини маъқуллаш юзасидан чақириладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) дан олдин унинг лойихасини экспертиза учун тармоқ касаба уюшмаси кенгашига тақдим этади.

**15.7.** Мазкур **Шартнома** имзолангандан сўнг, тарафлар уни рўйхатдан ўтказиш учун тармоқ касаба уюшмаси кенгашига тақдим этадилар.

**15.8.** Жамоа шартномаси имзолангандан сўнг кунидан бир ойдан кечиктирилмаган муддатда брошюра кўринишида 3 нусхада чиқарилади. Ходимлар жамоа шартномаси матни ва иловалари билан **Муассасанинг** ходимлар бўлимида, меҳнат муҳофазаси, иш ҳақи ва юридик бўлимларида ҳамда **касаба уюшмаси қўмитасида** танишишлари мумкин, тарафлар уни бажарилиши бўйича тадбирлар режаси, масъуллар ва муддатларини белгилаб оладилар.

**15.9.** **Шартноманинг** амал қилиш даврида ёки амал қилиш муддатини узайтириш даврида киритилган ўзгаришлар ва қўшимчалар, қўшимча келишув кўринишида бўлган алоҳида хужжатлар билан расмийлаштирилиб, мазкур **Шартноманинг** ажралмас қисми бўлиб хисобланади.

**15.10.** Жамоа шартномасининг иловалари унинг ажралмас қисми бўлиб хисобланади.

**XVI. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК**

**16.1.** **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 этган ёки кўрсатилган муддатда улар ўртасида келишувга эришилмаган тақдирда, келишмовчиликлар жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ кўриб чиқилади. *Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 14-моддаси).*

**16.2.** Жамоа шартномаси мажбуриятларининг бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор мансабдор шахслар Ўзбекистон Республикаси қонун хужжатларида ҳамда мазкур **Шартномада** белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

***Эслатма: Мазкур жамоа шартномаси макети тавсиявий кучга эга.***

***Ушбу жамоа шартномаси макетидаги чизиқчалар ўрнини муассаса имкониятидан келиб чиққан ҳолда тўлдириш лозим.***

***Жамоа шартномаси лойиҳаси ишлаб чиқилгандан кейин экспертиза қилиш учун Туман тиббиёт бирлашмалари, Республика муассасалари ва олий ва ўрта махсус ўқув юртлари Республика Кенгашига масъул ташкилотчилар орқали тақдим этадилар. Қолган муассасалар жойлардаги касаба уюшмалари ташкилотлари бирлашма Кенгашининг эксперт комиссиясига тақдим этишлари лозим.***

***Жамоа шартномаси ва иловалар имзолашдан олдин тегишли молия органлари билан келишиш тавсия этилади.***

**Жамоа шартномасига иловаларнинг тавсиявий   
РЎЙХАТИ**

1. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича Битим.

2. Ходимларнинг касбий тайёргарлиги, уларни бошқа касбга ўргатиш, малакасини ошириш, иккинчи касбга ўргатиш ишлари тўғрисида Низом.

3. Корхонада касаначилик меҳнатидан фойдаланиш тўғрисида Низом.

4. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби қўлланиладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.

5. Йилнинг совуқ фаслларида очиқ жойларда ёки иситилмайдиган ёпиқ хоналарда ишлагани учун ходимларга иш вақтида махсус танаффуслар бериладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.

6. Ходимларга нокулай меҳнат шароитида ишлаганликлари учун йиллик қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.

7. Ходимларга алоҳида тусдаги ишларда, шунингдек ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитларида ишлаганликлари учун йиллик қўшимча таътил бериладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.

8. Ходимларга Корхонада (тармоқда)ги иш стажи учун йиллик қўшимча таътил бериладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.

9. Йиллик қўшимча таътил бериладиган раҳбар ва мутахассис кадрлар лавозимлари рўйхати.

10. Ходимларга оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун йиллик қўшимча таътил бериладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.

11. Меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низом.

12. Мукофотлаш тўғрисидаги Низом.

13. Ходимга тегишли мол-мулкдан (автотранспорт воситаларидан ташқари) фойдаланганлик учун харажатларни қоплаш меъёрлари.

14. Ходимларга кўчиб юриш билан боғлиқ ишлар учун устамалар тўланадиган касблар, лавозимлар ва ходимлар тоифалари рўйхати.

15. Доимий иши қатнаб бажариладиган характерга эга бўлган, шунингдек бириктирилган участкалар доирасида хизмат қатновларида ходимлар сарф-харажатларини қоплаш учун устамалар тўланадиган ходимлар касблари, лавозимлари ва тоифалари рўйхати.

16. Корхона (тармоқ)даги кўп йиллик меҳнати учун устамалар тўлаш тўғрисида Низом.

17. Вахта услубидаги иш учун устамалар тўланадиган ходимлар касблари, лавозимлари ва тоифалари рўйхати.

18. Ноқулай, оғир ва зарарли меҳнат шароитлари учун қўшимча тўловлар ўрнатиладиган ходимлар касблари, лавозимлари ва тоифалари рўйхати.

19. Ишлар, ишлабчиқаришлар ва тармоқларнинг технологик турларига биноан ишчилар тариф ставкаларига оширувчи тармоқ коэффициентлари ўрнатиладиган ходимлар касблари рўйхати.

20. Ишдаги иқлим шароитлари учун ёз ва қиш фаслларида қўшимча тўловлар ўрнатиладиган ходимлар касблари, лавозимлари ва тоифалари рўйхати.

21. Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун камайтирилган ишбай баҳолар.

22. Ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашга, улар малакасини оширишга, шунингдек ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилишга (асосий ишидан озод этилиб ёки этилмасдан) жалб қилинган юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассислар меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисида Низом.

23. Корхонада амалиёт ўтувчи олий ўқув юртлари талабаларининг ва ўрта-махсус касб-ҳунар таълими муассасалари ўқувчиларининг меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисида Низом.

24. Йил якунлари бўйича мукофотлаш тўғрисида Низом.

25. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати.

26. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган ва бунда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этиладиган бўлинмалар рўйхати.

27. Меҳнат шароити ноқулай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати.

28. Меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга бепул бериладиган сут (ёки шунга тенг озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқати, газли шўр сув билан таъминлаш нормалари ва тартиби.

29. Меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга бепул бериладиган ювиш воситалари (совун) билан таъминлаш нормалари ва тартиби.

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

31. Дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилиши ташкил қилинадиган касблар, лавозимлар ва ходимлар тоифалари рўйхати.

32. Таътил учун моддий ёрдам тўлаш тўғрисидаги Низом.

33. Меҳнат низолари комиссияси тўғрисидаги Низом.

34. Меҳнат низолари комиссиясига унинг фаолиятини амалга ошириш учун Иш берувчи томонидан бериладиган хоналар, жиҳозлар, ташкилий техника ва бошқа моддий-техник воситалар рўйхати.

35. Моддий ёрдам кўрсатиш тўғрисида Низом.

36. Корхона ходимларига уй-жой олиш учун фоизсиз ссудалар бериш тартиби тўғрисида Низом.

37. Маданий-оммавий ва спорт тадбирларини ўтказиш сметаси.

38. Касаба уюшмаси қўмитасига касаба уюшмаси фаолиятини амалга ошириш учун Иш берувчи томонидан бериладиган хоналар, жиҳозлар, транспорт ва алоқа воситалари рўйхати.

39. Соғломлаштириш жамғармаси ёки корхонада тузилган шунга ўхшаш бошқа жамғарма тўғрисида Низом.