Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши
(конференцияси)да маъқулланган
2023 йил «____»_____
Баён № _____

__2 сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби
(ташкилот ёки унинг алоҳида бўлинмасининг номланиши)

2023 - 2025 йиллар учун

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

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

Иш берувчи

_____
(Ф.И.О.)

20___ йил «_____»_____

Касаба уюшмаси қўмитаси раиси

_____
(Ф.И.О.)

20___ йил «____»_____

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

Иш берувчи вакиллари

1. _____
2. _____
3. _____

Ходимлар вакиллари

1. _____
2. _____
3. _____

Ўзбекистон маданият, спорт ва туризм ходимлари касаба уюшмаси Тошкент шаҳар бирлашган қўмитаси томонидан рўйхатдан ўтказилди.
2023 йил «29» май 18-рақам

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда «**Шартнома**») - **сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби** да якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва

(Муассаса ёки унинг алоҳида бўлинмасининг номланиши)[1]

улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланади[2].

Қуйидагилар мазкур **Шартнома**нинг тарафлари деб ҳисобланади:

иш берувчи- _____тимсолида
(Муассаса раҳбари ёки Муассасанинг алоҳида бўлинмаси раҳбари ёхуд жисмоний шахс кўрсатилади)[3]

ходимлар - касаба уюшмаси қўмитаси раиси_____ тимсолида

1.2. Шартнома 2023 йил 30 апрелдан кучга киради ва 2025 йил 30 апрелгача амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, **Шартнома** тарафлар янги **Шартнома** тузгунча ёки амалдаги **Шартномани** ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

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

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

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

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

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

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

II. ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ

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

[1] Кейинги ўринларда **«Муассаса»** деб номланади.
[2] ЎРМКнинг 19-моддаси.
[3] Кейинги ўринларда **«Иш берувчи»** деб номланади.

2.2. “Янги Ўзбекистонни 2022-2026 йилларда ривожлантириш стратегияси”га мувофиқ ишлаб чиқариш харажатларини камайтириш, маҳсулот таннархини пасайтириш ҳамда **Муассаса** шаънига путур етказиш қалтисликларини олдини олиш буйича чора-тадбирлар амалга оширилишига ҳар томонлама кўмаклашиш мажбуриятини олади.

2.3. Муассаса фаолиятини яхшилаш мақсадида **Иш берувчи:**

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

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

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

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

д) Таълим муассасаларида ходимлар учун касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака ошириш ишларини олиб бориш (Касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака оширишнинг шакллари ҳамда бундай ўқувларни ташкил этиш шартлари, тартиби, зарур касблар ва мутахассисликлар рўйхати тегишли **Низомда** белгилаб қўйилади ***2-илова***;

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

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

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

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

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

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

2.4. Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

б) **Муассасанинг** бошқарув органларига (ҳайъат ва ҳ.к.) сайланган, шунингдек ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи комиссиялари таркибига киритилган **Касаба уюшмаси қўмитаси** вакиллари **Муассаса** ҳамда ходимлар манфаати йўлида самарали фаолият кўрсатишини таъминлаш;

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

г) меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларини такомиллаштириш, **Муассасани** бошқариш, ходимлар манфаатидан келиб чиққан ва **Муассасанинг** молиявий имкониятларини эътиборга олган ҳолда жамоа шартномасига қўшимча имтиёзлар (кафолатлар) киритиш, ходимларнинг меҳнат шартномасидаги вазифаларни тўлиқ ва сифатли бажаришларига

кўмаклашувчи ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг жорий ва истиқболли режа ҳамда дастурларини қабул қилиш каби масалалар юзасидан жамоа музокараларини олиб бориш бўйича таклифларни **Иш берувчига** киритиб бориш;

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

е) электр энергияси ва ёқилғи-энергетика ресурсларини тежаш бўйича энг яхши бошланғич касаба уюшмаси Муассасаи тармоқ кўрик-танловида иштирок этиш;

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

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

и) **Муассасада** Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 30 июлдаги “Одам савдосига ва мажбурий меҳнатга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5775-сон Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 349-сонли қарорига тўлиқ риоя этилишига кўмаклашиш;

к) иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги иш берувчининг тақдимномасини ўз вақтида кўриб чиқиш;

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

2.5. Ходимлар:

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

б) ишлар самарадорлигини юксалтиришга, хизматлар сифати яхшиланишига, меҳнат унумдорлиги ўсишига, ўз ҳамкасбларининг ишлаб чиқаришдаги илғор тажрибасидан фойдаланиш мажбуриятларини ўз зиммасига оладилар.

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ.

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

3.2. Ишга қабул қилиш, шунингдек:

а) меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга биноан лавозимларни эгаллаш танлов асосида амалга ошириладиган ишларга танлов асосида (Танлов тўғрисидаги Низом **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишиб тасдиқланади);

б) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли Қарори билан тасдиқланган «Иш берувчининг буюртмаси бўйича касаначи томонидан ишларни бажариш (хизматлар кўрсатиш) учун Намунавий меҳнат шартномаси»га мувофиқ касаначи томонидан **Иш берувчининг** буюртмасига биноан ишларни бажариш (хизматлар кўрсатиш) учун тузилган меҳнат шартномаси асосида;

в) маҳаллий меҳнат органлари ва бошқа органлар томонидан юбориладиган шахсларни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда квота иш ўринларига ишга жойлаштириш орқали амалга оширилиши мумкин.

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

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

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

3.4.2. Оиласида ягона боқувчи бўлган шахсларга;

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

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

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

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

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

3.8.1. бетоб оила аъзосини парваришлаш зарурияти;

3.8.2. ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

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

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

Бундай ўтказишнинг муддати тарафларнинг келишувига биноан белгиланади.

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

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

3.9.1. ишлаб чиқариш ҳажмининг кутилмаган даражада ошиши;

3.9.2. давлат эҳтиёжи учун шошилинч буюртмалар бўлганида;

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

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

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

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

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

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

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

3.14. Иш берувчи ходимлар сони (штатлар) қисқартирилиши муносабати билан бўшатиб олинаётган ходимларни қайта тайёрлаш ва қайта ўқитиш ишларини ташкил этиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

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

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

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

в) бўшатиб олинаётган ходимларнинг малакасини ўзгартириш ва бошқа касбга ўргатиш учун бандликка кўмаклашиш Маркази ҳамда “Ишга марҳамат” мономаркази билан шартнома тузиш ва қайта ўқитиш ва қайта тайёрлаш ишларини амалга ошириш;

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

3.16. Меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар, хизматлар ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ходимларнинг сони (штати) ўзгарганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласи кўриб чиқилаётганда ходимлар тенг малакага ва меҳнат унумдорлигига эга эканлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 167-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда устувор ҳуқуқ ёки бир-бирининг олдида афзалликлари йўқлиги аниқланса, у ҳолда ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган қуйидаги ҳолатлар ҳисобга олинади:

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

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

в) 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимлар;

г) Муассасага Иш берувчининг таклифига биноан ишга жойлашган шахслар;

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

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

ж) якка ёлғиз, фарзанди йўқ аёллар;

3.17. Ходимларга **Иш берувчининг** маблағлари ҳисобидан ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш чоғида қуйидаги қўшимча кафолатлар белгиланади:

а) ушбу **Муассасага** иш берувчининг таклифи билан ишга кирган ходимларнинг кўрсатилган стажида ходим илгари меҳнат қилган Муассасада ишлаган вақтни ҳисобга олиш;

3.18. Касаба уюшмаси қўмитаси Муассасада бандликни таъминлаш, ишдан озод этилаётган ходимларни ҳимоя қилиш масалаларини, шунингдек ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишга доир бошқа масалаларни ҳал қилишда иштирок этиш ҳуқуқига эга. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 27-моддаси).*

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

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

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

4.1. Муассасада ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ҳафтасига **қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.**

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

а) нормал иш вақти белгиланган ходимлар учун:

олти кунлик иш ҳафтасида - етти соатдан;

беш кунлик иш ҳафтасида - саккиз соатдан;

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

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

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

д) иши юқори даражадаги руҳий, ақлий, асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган тиббиёт ходимларига, педагогларга ва бошқа тоифадаги ходимларга (ушбу Кодекснинг 184-моддаси);

е) уч ёшгача бўлган боланинг бюджетдан молиялаштириладиган Муассасаларда ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) (ушбу Кодекс 397-моддасининг биринчи қисми).

4.3. Меҳнат жараёнида зарарли ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари таъсирига дучор бўладиган ходимларга, Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш асосида, ҳафтасига ўттиз олти соатдан

ошмайдиган иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланади[4].

Бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажариш вақтида иш вақтининг аниқ давомийлиги **3-иловада** келтирилган.

4.4. Қисқартирилган иш вақти шунингдек қуйидагиларга ҳам ўрнатилади:

а) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга — ҳафтасига **36** соатдан кўп бўлмаган муддатга;

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

а) ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

б) профилактик даволаниш зарурияти;

в) Меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар туфайли ходимлар сонини қисқартириш ўрнига;

г) рўза тутиш зарурияти;

д) бетоб оила аъзосини парвариш қилиш зарурияти;

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

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

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

4.9. **Ўқитувчи** ларида иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий
(таркибий бўлинмаларнинг номи)
қилинади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш хусусида белгиланган чеклашларга (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 396- ва 417-моддаларининг биринчи қисми ва 428-моддасига) риоя қилган ҳолда жорий этилади.

4.10. 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 тўғрилаб қўйиш шарти билан). Бунда ҳисобга олинадиган давр мобайнида иш соатларининг нормал миқдоридан кўп ишлаганлик учун иш вақтидан ташқари ишлар учун ўрнатилган баҳоларга биноан ортиқча ишлаган вақтга мутаносиб ҳақ тўланади ёки ходимнинг хоҳишига кўра дам олиш куни берилади.

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

[4] Маданий-томоша Муассасаларининг, телевидение, радиоэшиттириш Муассасаларининг ва бошқа оммавий ахборот воситаларининг ижодий ходимлари, профессионал спортчилар, шунингдек асарларни яратишда ва (ёки) ижро этишда (намойиш этишда) иштирок этувчи бошқа шахслар учун, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишувга кўра ишлар, касблар, лавозимларнинг тасдиқланадиган рўйхатларига мувофиқ ҳар кунги ишнинг (сменанинг) давомийлиги қонунчиликка, ички ҳужжатларга, жамоа шартномасига ёхуд меҳнат шартномасига мувофиқ белгиланиши мумкин.

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

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

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

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

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

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

а) чанқоқни қондириш учун;

б) никотинга қарамлик туфайли;

в) намоз ўқиш учун;

г) табиий эҳтиёжларни қондириш ва таҳорат олиш учун;

д) дори воситаларини қабул қилиш учун;

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

ж) рўзадор ходим ифторлик қилиши учун;

4.13. Олти кунлик иш ҳафтаси қўлланилганда **Муассасада** умумий дам олиш куни **якшанба** ҳисобланади.

4.14. Муассасанинг кейинчалик нормал ишлаши олдиндан кутилмаган қайси ишларнинг шошилинч бажарилишига боғлиқ бўлса, ўша ишларни бажариш зарур бўлган тақдирда ходимларни дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этиш уларнинг ёзма розилиги билан амалга оширилади.[5]

Умуман Муассасанинг ёки унинг алоҳида таркибий бўлинмаларининг кейинчалик нормал ишлаши олдиндан кутилмаган қайси ишларнинг шошилинч бажарилишига боғлиқ бўлса, ўша ишларнинг рўйхати қуйидагиларни ўз ичига олган:

юқори турувчи Муассасанинг, шунингдек давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларининг ўз ваколатлари доирасида берган кечиктириб бўлмайдиган топшириқларини бажариш;

Ходимлар ишга жалб қилиниши мумкин бўлган дам олиш ва байрам кунларининг сони календарь йилида **21** кун билан чекланади.

4.15. Иш кеч (соат 22.00 дан кейин) бошланган ёки тамом бўлган ҳолларда **Иш берувчи** ходимларни ишга олиб келиш ва олиб кетиш мажбуриятини олади ва навбатчи транспорт воситаси билан таъминлайди.

4.16. Ҳар йилги асосий (узайтирилган) меҳнат таътили (қонун ҳужжатларига биноан асосий узайтирилган таътиллар ўрнатилган ходимлардан ташқари)

Техник ходимлар учун камида **21** календарь кундан иборат этиб белгиланади.

[5] Маданий-томоша Муассасаларининг, телевидение, радиоэшиттириш Муассасаларининг ва бошқа оммавий ахборот воситаларининг ижодкор ходимларини, профессионал спортчиларни, шунингдек асарларни яратишда ва (ёки) ижро этишда (намойиш этишда) иштирок этувчи бошқа шахсларни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишувга кўра ишлар, касблар, лавозимларнинг тасдиқланадиган рўйхатларига мувофиқ дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этишга жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланадиган тартибда йўл қўйилади.

Администрация ходимлари учун **28** календарь кундан иборат этиб белгиланади[6].

Ўқитувчилар учун **56** календарь кундан иборат этиб белгиланади.

4.17. Ходимга у битта Муассасада ёки тармоқда ишлаган ҳар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади.[7]

Бунда, ушбу банднинг биринчи қисмида назарда тутилган йиллик қўшимча меҳнат таътиллари ҳуқуқини берувчи бир Муассаса ёки тармоқдаги иш стажига бошқа иш берувчида ёки бошқа тармоқдаги иш стажи киради.

4.18. Спортчиларга давомийлиги **10** календарь кундан иборат ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади.

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

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

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

в) ушбу Шартномага мувофиқ тақдим этилган ижтимоий таътиллар вақти;

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

а) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

в) турмуш ўртоғининг меҳнат таътили билан бир вақтда;

г) **Муассасага Иш берувчининг** таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга;

4.21. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 228-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча риавишда ходимнинг хоҳишига кўра ҳар йилги меҳнат таътили унга қулай бўлган вақтда қуйидагиларга берилиши керак:

а) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

в) ишлаётган пенсионерларга;

г) турмуш ўртоғининг меҳнат таътили билан бир вақтда;

д) **Муассасага Иш берувчининг** таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга;

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

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

б) яқин қариндошлари вафот этган тақдирда;

в) ходимнинг ўзи ёки унинг фарзандларининг тўй маросимлари пайтида;

г) турар жойни таъмирлаш билан боғлиқ ҳолда;

д) янги турар жойга кўчиб ўтиш муносабати билан;

---

[6] Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ-788-сонли Қонунига мувофиқ давлат фуқаролик хизматчисига йигирма етти календарь кундан иборат энг кам йиллик асосий меҳнат таътили берилади.

[7] Иш берувчи - микрофирмалар ходимларига мазкур микрофирмадаги стажи учун ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилиши мумкин, уларнинг давомийлиги ва бериш тартиби жамоа келишувлари, жамоа шартномаси, локал ҳужжатлар ёки меҳнат шартномаси билан белгиланади.

е) Ҳаж ёки Умра сафари муносабати билан;

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

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

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

а) яқин қариндоши вафот этганда – **3** кун;

б) ходим ёки фарзандларининг тўй маросимини ўтказишда – **3** кун;

в) табиий офатлар юз берганда – **3** кун;

г) янги турар жойга кўчиб ўтишда – **3** кун;

д) фарзанди 1-синфга борганда - **3** кун;

е) фарзанд туғилиши муносабати билан унинг отасига – **3** кун;

ж) коронавирус инфекциясидан эмланган куни – **1** кун;

з) республикамизнинг тархий обидалари, ёдгорликлари, қадамжорларига зиёратга ва саёҳатларга юборилганда – **3** кун;

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

4.26. Ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил берилиши мумкин, бундай таътилнинг календарь йил давомидаги энг кўп давомийлиги **15** календарь кунга тенгдир.

Ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериш ва унинг давомийлиги тўғрисидаги масала ҳар бир муайян ҳолда меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ҳал этилади. Ходимнинг унга бундай таътил берилишига розилиги иш берувчига ёзма ариза бериш орқали билдирилади.

4.27. Қуйидаги ҳолларда иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра унга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериши шарт:

а) пандемия билан боғлиқ карантин чекловлари амал қилаётган даврда;

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

в) авария ҳолатини бартараф этиш учун хонадонида таъмирлаш ишлари олиб борилиши муносабати билан;

4.28. Ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлганида қисман сақланадиган иш ҳақининг миқдори унинг ўртача иш ҳақининг **50** фоизидан кам бўлмаслиги керак. Ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига иш ҳақи қисман сақланадиган таътил вақти қўшилади.

Бунда ходимнинг сақланиб қоладиган иш ҳақи миқдори қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас. Агар ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлган даврида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори оширилган бўлса, ушбу оширилишни ҳисобга олган ҳолда ходимга тегишли иш ҳақи миқдори қайта ҳисоб-китоб қилиниши керак.

4.29. Ходимнинг ёзма аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилиши мумкин бўлиб, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у иш ҳақи сақланмайдиган охирги таътил берилган кундан эътиборан календарь йил давомида узлуксиз ёки жамланган ҳолда **уч ойдан** ошмаслиги керак.

Агар қонунчиликда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулодда ҳолат жорий этилган даврда ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаётига ёхуд нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда ходимнинг ёзма аризасига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътилнинг узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпайтирилиши, бироқ кўпи билан **олти ойгача** кўпайтирилиши мумкин.

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

а) бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

б) 30 ёшгача бўлган ёш оилалар аъзоларига;

в) ишлаётган пенсионерларга;

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

д) ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;

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

5.1. Муассасада меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифли (ва/ёки тарифсиз) тизимларидан фойдаланилади.

5.2. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тариф тизими қўлланилганда иш ҳақи Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткаси ва иш ҳақи Меҳнатга ҳақ тўлаш “Давлат спорт-таълим муассасалари фаолиятини мутлақо янги тизим асосида ташкил қилиш чора-тадбирлари тўғрисида” 268 Ўзбекистон Республикаси вазирлар маҳкамасининг қарорига бўйича тўланади.

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

5.4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 31 декабрдаги ПҚ-4939-сонли “Малакаларни баҳолаш тизимини тубдан такомиллаштириш ва меҳнат бозорини малакали кадрлар билан таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарорига биноан **Касаба уюшмаси қўмитаси** ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишни таъминлаб, уларнинг малака даражасини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи тўланиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатади.

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

5.6. Иш ҳақини тўлаш муддатлари:

- ойнинг биринчи ярми учун - жорий ойнинг **20** санасида;
- ойнинг иккинчи ярми учун - кейинги ойнинг **10** 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.

5.7. Ходимнинг розилиги билан иш хақининг бир қисми унинг пластик карточкасига ўтказиб берилади, бундай ўтказма миқдори тўланадиган сумманинг **100** фоиз.

5.8. Иш вақтидан ташқари иш учун камида **икки** ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

Ходимнинг хоҳишига кўра иш вақтидан ташқари иш учун оширилган ҳақ тўлаш ўрнига иш вақтидан ташқари ишлаб берилган вақтнинг давомийлигига мувофиқ келадиган қўшимча дам олиш вақтини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Бундай ҳолда иш вақтидан ташқари иш учун бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади, дам олиш вақти учун эса ҳақ тўланмайди.[8]

5.9. Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун камида **икки** ҳисса миқдорида ҳақ тўланади

Дам олиш кунидаги ёки ишланмайдиган байрам кунидаги иш ходимнинг хоҳишига кўра

[8] 5.11-банд нормаси жамоа шартномасига иш вақтидан ташқари иш учун тўлов икки баравардан ортиқ миқдорда белгиланган тақдирда киритилади.

бошқа дам олиш кунини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Дам олиш кунидаги ёки ишланмайдиган байрам кунидаги иш бошқа дам олиш кунини бериш билан компенсация қилинган тақдирда, бундай иш учун ҳақ тўлаш камида бир ҳисса миқдорида амалга оширилади, дам олиш куни учун эса ҳақ тўланмайди.[9]

5.10. Тунги вақтдаги иш учун **1,5** миқдорида ҳақ тўланади. Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш тариф ставкаларига (маошларга) киритилмайди.

5.11. Меҳнат нормаларини ишлаб чиқиш иш берувчи томонидан меҳнатнинг аниқ ташкилий-технологик шароитларида ходимларнинг меҳнат вазифаларини бажариши учун меҳнат сарфларини таҳлил этиш асосида амалга оширилади.

Меҳнат нормаларини жорий этиш, алмаштириш ва қайта кўриб чиқиш **Иш берувчи** томонидан **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

Меҳнат нормаларининг жорий этилиши, алмаштирилиши ва қайта кўриб чиқилиши тўғрисида ходим улар жорий этиладиган, алмаштириладиган, қайта кўриб чиқиладиган кундан камида икки ой олдин огоҳлантирилган бўлиши керак.

Айрим ходимлар ёки уларнинг жамоавий тузилмалари (бригадалари) томонидан ўз ташаббуси билан меҳнатнинг янги йўллари ва усуллари қўлланилиши ҳамда иш ўринларини такомиллаштириш ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқаришнинг (хизматлар кўрсатишнинг) юқори даражасига эришиш илгари белгиланган меҳнат нормаларини қайта кўриб чиқиш учун асос бўла олмайди.

5.12. Вақтинчалик нормаларнинг амал қилиш муддати **Иш берувчи** томонидан **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишилган ҳолда узайтирилиши мумкин.

5.13. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 280, 281, 286-моддаларининг тегишли қисмларида назарда тутилган кафолатли тўловлар, кафолатли қўшимча тўловлар, компенсация тўловларидан ташқари мазкур **Шартнома** билан белгиланган бошқа кафолатли тўловларни, кафолатли қўшимча тўловларни, компенсация тўловларини ҳам тўлаши шарт.

5.14. Иш берувчи қуйидаги кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириши шарт:

а) иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш чоғида бундай бекор туриб қолиш давом этган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланган, тариф ставкасининг (маошнинг) **учдан икки** қисмини тўлаши;

б) иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра ходим томонидан меҳнат нормалари, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари бажарилмаганда ходимнинг амалда ишлаб берган вақтига мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасининг (маошнинг) **учдан икки** қисмини сақлаб қолиши.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 281-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатли қўшимча тўловлардан ташқари иш берувчи ходимларга иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириши шарт.

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

йўлкира харажатлари;

турар жой ижараси харажатлари;

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

ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар.[10]

---

[9] 5.12-банд нормаси жамоа шартномасига дам олиш кунидаги ёки ишланмайдиган байрам кунидаги иш учун тўлов икки баравардан ортиқ миқдорда белгиланган тақдирда киритилади.

[10] Бюджет Муассасалари, давлат мақсадли жамғармалари, бюджет тизими бюджетларидан маблағ ажратиладиган белгиланган тартибда ташкил этилган бошқа жамғармалар, устав фондида (устав капиталида) давлат улуши 50 фоиз ва ундан ортиқ бўлган юридик шахслар учун хизмат сафарлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар

Бунда:

а) йўл ҳужжатлари мавжуд бўлмаганда хизмат сафари йўлкирасига ҳақ тўлаш ҳар бир километрга базавий ҳисоблаш миқдорининг **камида 0,1** фоизи миқдорида амалга оширилади;

б) кундалик харажатлар учун ҳақ базавий ҳисоблаш миқдорининг **1,5** баробаридан кам бўлмаган миқдорда белгиланади;

в) меҳмонхона харажатларининг бир кунлик қоплаш миқдори базавий ҳисоблаш миқдориниг **уч** баробаридан ошмаслиги лозим;

г) турар жойда яшаганлиги бўйича харажатларни тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлмаган ҳолларда ҳар бир сутка учун белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг **100** фоизи миқдорида қопланади.

5.16. Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсациялар (Ўзбекистон Республикаси 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 Муассасалар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисидаги Низом”га биноан амалга оширилади.

5.17. Меҳнатни ташкил этишнинг прогрессив шаклларини қўллаш, иш сифатини ошириш, касб маҳоратини юксалтириш ишларидан жамоанинг ва алоҳида ходимларнинг моддий манфаатдорлигини кучайтириш мақсадида **Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишган ҳолда бошқа турдаги устама ҳақларни ўрнатиши мумкин (масалан, юқори касб маҳорати учун, кўп йиллик узлуксиз хизматлари учун, меҳнатдаги юқори ютуқлари учун, бажараётган ишининг мураккаблиги учун ёки алоҳида муҳим ишлар учун уларни бажариш вақтига).

5.18. Иш берувчининг йўлланмаси билан касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкадан ўтишга юборилган ходимларга яшаш жойидан ташқарида яшаганлик учун компенсация (суткалик) тўлови белгиланади.

5.19. Ходимларни мукофотлаш Муассаса ходимларига мукофот тўловлари тўғрисидаги Низом асосида амалга оширилади. (**4-илова**).

5.20. Ходимларга бир неча касб ва лавозим асосида ишлаганлик, хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтирганлик, ишлар ҳажмини кўпайтирганлик учун қўшимча ҳақ тўлаш миқдори меҳнат шартномаси томонларининг келишуви бўйича белгиланади, лекин қўшиб берилаётган лавозимдаги маош (тариф ставкаси)нинг **50 %** дан кам бўлмаслиги керак. (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли Қарори билан тасдиқланган “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низом” қоидалари бажарилади).

5.21. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда тегишли Низомга биноан йил якунлари бўйича мукофот тўлайди**.**

5.22. Илмий даражаси ва илмий унвони бўлган ходимлар лавозим маошига ҳар ойда **50** фоиз миқдорида устамалар тўланади.

5.23. Халқаро меҳнат Муассасаининг “Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенциясига биноан эркаклар ва аёллар томонидан турли шароитларда, турли кўникма ва малака билан, турли кўринишдаги, жавобгарлиги бир-бирига боғлиқ бўлмаган, лекин бир хил қийматга эга бўлган ишлар тенг миқдорда рағбатлантирилади **(5-илова)**.

5.24. Автотранспорт ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2019 йил 23 январда 3130-сон билан рўйхатдан ўтказилган “Автомобиль транспорти ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг умумий шартлари тўғрисидаги низом”га мувофиқ амалга оширилади.

Маҳкамасининг 2022 йил 2 августдаги 424-сонли Қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги Низом” билан тартибга солинади.

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

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

Ички интизомни белгиловчи ҳужжатлар билан ходимларни таништириш **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 уюшмаси қўмитаси:

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

6.2.2. ходимларни меҳнатдаги ютуқлари учун ҳамда юбилей саналарида (50, 55, 60, 65, 70 ёшга тўлганда):

пул мукофотлари билан;

ташаккур эълон қилиш билан;

қимматбаҳо совғалар билан;

саёҳатларга юбориш билан;

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган санаторийлар ва дам олиш уйларига йўлланмалар тақдим этиш йўли билан рағбатлантиришни ўз зиммасига олади.

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

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

VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

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

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

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

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

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

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

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

7.5. Иш берувчи иш ҳақини, таътил тўловларини, меҳнат шартномаси бекор қилингандаги тўловларни ва (ёки) ходимга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловларни тўлаш муддатини бузган тақдирда, уларни тўлов муддатидан кейинги кундан эътиборан то ҳақиқатда ҳисоб-китоб қилинган кунни ўз ичига олган муддатгача ҳар бир кечиктирилган кун учун Ўзбекистон

Республикаси Марказий банкининг ўша вақтда амалда бўлган қайта молиялаштириш ставкасидан келиб чиққан ҳолда фоизлар (пулли компенсация) билан бирга тўлаши шарт.

Ходимга тўланиши лозим бўлган пулли компенсациянинг миқдори Ўзбекистон Республикаси Марказий банки қайта молиялаш ставкасининг **камида 10** фоизи миқдорида белгиланади.

Мазкур пулли компенсацияни тўлаш мажбурияти иш берувчининг ойлик иш ҳақини ёки ходимга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловларни тўлашнинг кечиктирилишида айби бор-йўқлигидан қатъи назар юзага келади.

7.6. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати **6-иловада** келтирилган.

III. МЕҲНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ

Иш берувчининг мажбуриятлари:

8.1. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича (шартнома муддатида, ҳар йили) 2023йилга 5000000,0 минг (млн.) сўм, шундан:

- махсус кийим, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситалари учун 3000000 минг (млн.) сўм;

- гигиена воситалари (тармоқ норматив ҳужжатларига ёки жамоа шартномасига мувофиқ) учун 2000000 минг (млн.) сўм маблағ ажратилишини таъминлайди.

Барча режалаштирилган ва ажратишга келишилган маблағлар миқдори жамоа шартномасининг амал қилиш муддати давомида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори ошириб борилишига мутаносиб равишда ошириб борилади.

8.2. Меҳнат муҳофазаси бўйича битим тузади (меҳнат шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини яхшилаш, санитария-соғломлаштириш чора-тадбирлари режаси ва сарф-харажатлар сметасига киритади) ва **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишган ҳолда жамоа шартномасига илова қилинади ***(*1-илова*)*.**

8.3. Меҳнатни муҳофаза қилиш учун зарур бўлган маблағларни қонунчиликда, мазкур **Шартномада** ёки бошқа ички норматив ҳужжатларда белгиланадиган миқдорда ходимларни чиқимдор қилмаган ҳолда ажратади. Шу билан бир қаторда, алоҳида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича фондни ташкил қилади ҳамда уни ходимларнинг меҳнат шарт-шароитларини яхшилаш ва муҳофаза қилишга йўналтирилган чора-тадбирларни молиялаштиришга сарфлайди.

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

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

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

8.7. Ходимларининг сони эллик нафар ва ундан ортиқ бўлган ҳар бир Муассасада меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш, уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати ташкил этилади ёки меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис лавозимини жорий этади. Элликта ва ундан ортиқ транспорт воситаси мавжуд бўлган Муассасада йўл ҳаракати хавфсизлиги хизмати ҳам ташкил этилади ёки йўл ҳаракати хавфсизлиги бўйича мутахассис лавозими жорий этилади.

Шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилиш хизматининг вазифаларини меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозорининг профессионал иштирокчилари томонидан шартнома асосида амалга оширилишини ташкил этиши мумкин.

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

8.9. Меҳнат муҳофазаси хоналари учун жиҳозлар, ишларни автоматлаштирувчи техника воситалари, меҳнат муҳофазаси бурчаклари, ўқитиш учун зарур бўлган техник воситалар, ўқув-кўргазмали қуроллар, тарғибот-ташвиқот воситалари, плакатлар ва бошқа анжомларни сотиб олади ҳамда уларнинг доимий сақланишини таъминлайди.

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

8.11. Ходимларни ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисалар ва касб касалликларидан суғурта қилади, иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказади ҳамда ходимларни дастлабки (меҳнат шартномасини тузаётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўрикдан **(7-илова)** ўтказилишини уларни чиқимдор қилмаган ҳолда ташкил қилади.

8.12. Ходимларни белгиланган муддатларда ўрнатилган нормалар бўйича махсус кийим-бош, санитар кийим-бош, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминлайди (бепул таъминлаш ҳуқуқини берадиган ишларда ишловчи ходимлар рўйхати жамоа шартномасининг **8 ва 9-иловаларида** белгиланади). Ходимларнинг шахсий ва жамоавий ҳимоя воситалари меҳнатни муҳофаза қилишга доир талабларга мос келиши ҳамда мувофиқлик сертификатига эга бўлиши шарт.

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

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

8.15. Ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқдан ўтишини, ўқитишни, қайта тайёрлашни, малакасини оширишни ва меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича билимларини текшириш ишларини ташкил этади. Меҳнат муҳофазаси бўйича ҳар бир касб ва иш тури бўйича ишлаб чиқилган йўриқномаларга асосан ўз вақтида ходимларни йўл-йўриқдан ўтказилишини таъминлайди ва доимий назорат қилади. Ишга янги кираётган барча ходимлар, бошқа ишга ўтказилаётган шунингдек, қайта ишга олинган ходимлар учун иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқ беришни амалга ошириши, ишларни бажаришнинг хавфсиз услублари ва усуллари ҳамда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан жабрланганларга ёрдам

кўрсатишга оид ўқувни ташкил этиши шарт.

8.16. Меҳнат муҳофазаси бўйича сайланган вакилларнинг ўқишини улар сайлангандан сўнг бир ой ичида касаба уюшма қўмитаси иштирокида ташкил қилади.

8.17. Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил этилган шахсга ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариши учун ҳар ҳафтада камида икки соат иш вақт ажратади ва бу вақт учун иш жойи (лавозими) бўйича ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолади. Меҳнат шароитларини яхшилаш борасида жонбозлик кўрсатган вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантиради хамда ҳар чорак якунига кўра мукофотлайди.

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

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

8.20. Ходим ишлаб чиқаришга боғлиқ ҳолда жароҳатланганда ёки касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат лаёқатини йўқотганда ўртача ойлик иш ҳақининг **100** фоизи миқдорида тўловни амалга оширади.

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

Фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича ишлар бажарувчи (хизматлар кўрсатувчи) шахсларга нисбатан ҳам ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ҳамда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши, касб касалликлари белгиланган тартибда текширилиши ва ҳисобга олинишини таъминлайди.

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

8.23. Тегишли касаба уюшмаси органларининг, ходимлар томонидан сайланган бошқа вакилларнинг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг аниқланган қоидабузарликлари ҳақидаги кўрсатмалари ҳамда тақдимномаларини ўз вақтида кўриб чиқиши, аниқланган қоидабузарликларни бартараф этиш бўйича кўрилган чоралар ва уларнинг ижроси тўғрисида мазкур органлар ҳамда вакилларга хабар қилади.

8.24. Айрим тоифадаги ходимларнинг (ўриндошлар, якка тартибдаги тадбиркорларда ёлланиб ишлайдиган шахслар, уй ишчилари ва масофадан туриб ишлайдиган ходимлар, касаначилар, шунингдек вахта усулида ишлайдиган шахслар ва бошқалар) иш жойларини меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси талабларига мувофиқ ташкил қилади.

8.25. Ходимнинг ҳаётига хавф солувчи ҳолларда карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулодда ҳолат жорий этилганда “Covid-19 пандемияси даврида чеклаш тадбирларини қўлланиши шароитида давлат органлари ва бошқа Муассасалар, шунингдек тадбиркорлик субъектларининг фаолиятини ташкил қилиш тўғрисидаги вақтинчалик санитария қоида ва меъёрларининг техникавий шартлари” (0372-20-сон СанҚваМ) бажарилишини таъминлайди.

8.26. Касаба уюшмаларининг меҳнат ҳавфсизлиги ва гигиенасини таъминлаш борасидаги ҳуқуқлари.

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

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

- Муассасаларнинг раҳбарларидан ва бошқа мансабдор шахсларидан меҳнат шароитлари ва муҳофазаси тўғрисида, шунингдек ишлаб чиқаришдаги барча бахтсиз ҳодисалар ҳамда касб касалликлари ҳақида ахборот олиш;
- ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини текширишда иштирок этиш;
- ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғига хавф туғилган ҳолларда ишларни тўхтатиб туриш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларнинг бузилишларини бартараф этиш тўғрисида иш берувчига таклифлар киритиш;
- меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолатини ўрганиш, иш берувчиларнинг жамоа шартномалари ва келишувларида назарда тутилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мажбуриятлари бажарилишини назорат қилиш;
- ишлаб чиқариш объектларини ва ишлаб чиқариш воситаларини синаш ҳамда фойдаланишга қабул қилиш бўйича комиссиялар ишида мустақил эксперт сифатида иштирок этиш, тиббий-меҳнат эксперт комиссияси мажлисларида иштирок этиш;
- меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқишда иштирок этиш;
- меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларни бузганликда, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар фактларини яширганликда айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисидаги талаблар билан тегишли органларга мурожаат қилиш;
- меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда майиб бўлиши ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши туфайли етказилган зарарнинг ўрни қопланиши учун ҳамда ходимларнинг соғлиғи ва меҳнати муҳофаза қилинишига бўлган ҳуқуқлари чекланган бошқа ҳолларда ходимнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиб судга мурожаат этиш;
- меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунчилик, жамоа шартномаларида ва келишувларида назарда тутилган мажбуриятлар бузилганлиги, шунингдек меҳнат шароитларининг ўзгариши билан боғлиқ меҳнат низоларини кўриб чиқишда иштирок этиш.

8.27. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорликда:

- Муассасанинг таркибий тузилмаси кесимида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссия таркибини аниқлайди, уларнинг сайлови, ўқувини (ўқув муддатлари ва дастури кўрсатилади) ўз вақтида ташкил этади;
- меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танловини барча номинациялар бўйича (“меҳнатни муҳофаза қилишда энг яхши натижаларга эришган Муассаса”, “ходимларга соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратиш, ходимларнинг меҳнат муҳофазасига бўлган ҳуқуқларини ҳимоя қилишда энг яхши касаба уюшма Муассасаи”, “энг яхши меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил”, “меҳнат муҳофазаси бўйича ёш мутахассис”) ўтказади ва ғолибларни юқори касаба уюшма Муассасаларига тавсия этади;
- Муассаса ва унинг таркибий тузилмасида уч босқичли меҳнат муҳофазаси ҳолати устидан маъмурий-жамоатчилик назорати олиб борилишини таъминлайди;
- ҳар **60** нафар ходимга (ишлаб чиқаришдаги меҳнат шароитларига, бўлинма ва участкаларда жамоатчилик назоратини олиб бориш эҳтиёжига қараб) бир нафар меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил сайлаб қўйилишини таъминлайди;
- йил давомида меҳнат муҳофазаси қоида ва меъёрларининг бузилишига йўл қўймаган ходимларни иш берувчининг маблағлари ҳисобидан меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини **бир** баробари миқдорида пул мукофоти билан моддий рағбатлантириш тартибини ўрнатади. Цех, бўлинма, участка, бригада раҳбарлари томонидан тегишли касаба уюшма Муассасаи билан келишилган ходимлар номзоди меҳнат жамоаси мажлисида муҳокама қилингандан сўнг тақдирлашга тавсия этади;

- Халқаро меҳнат Муассасаининг меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига кўмаклашиш асослари тўғрисидаги 187-сонли Конвенциясига талабларига риоя этади.

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

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

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

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

9.2. Мазкур **Шартноманинг 10-иловасида** кўрсатилган касблар ва лавозимлар бўйича қайта тайёрлаш ва малака ошириш ишлари ходим ва **Иш берувчи** учун мажбурийдир.

Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш зарурати, ходимларни қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга юбориш тартиби **11-иловада** келтирилган Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тўғрисидаги низом билан белгиланади.

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

Агар қайта тайёрлаш ёки малакасини ошириш ходимнинг доимий яшаш жойидан бошқа жойда амалга оширилса, иш берувчи бориш ва келиш йўл харажатларини, шунингдек яшаш харажатларини қоплаши ва ходим қайта тайёрлаш ёки малака ошириш курсларида бўлган ҳар бир кун учун камида **100 000** сўм миқдорида овқатланиш учун кунлик тўлов тўлаши шарт.

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

Ходимларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш шакллари, талаб қилинадиган касблар ва мутахассисликлар рўйхати **Иш берувчи** томонидан **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишилган ҳолда белгиланади.

9.3. Ўқитувчилик деганда ходимларни қайта тайёрлаш ёки уларнинг малакасини ошириш турлари тушунилиб, бунда Муассасанинг энг тажрибали ходимлари (ўқитувчилар) муайян бир меҳнат вазифасини амалга ошириш учун зарур бўлган билимлар, кўникмалар ва малакаларни тажрибаси камроқ бўлган ходимларга режали равишда етказишни таъминлайди.

Меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув ёки ўқитувчи билан тузилган меҳнат шартномаси, агар унга аввалбошданоқ ўқитувчилик қилиш тўғрисидаги тегишли шартлар киритилган бўлса, ўқитувчиликни амалга ошириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос бўлади.

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

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

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

9.5.2. иш ҳафтасини яна **20** % га қисқартириш;

9.5.3. Камида **30 календарь** кундан иборат ҳар йилги ҳақ тўланадиган қўшимча таътиллар бериш;

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

9.6. Олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими Муассасаларида кечки ёки сиртқи таълим шакли бўйича ўқиётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессияларида иштирок этган давр учун ўқув таътиллари берилади:

олий таълим Муассасаларида кечки таълим шаклида ўқиётган биринчи ва иккинчи курс талабаларига - **камида йигирма** календарь кун, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими Муассасаларида - **камида ўн** календарь кун, олий ва ўрта махсус таълим

Муассасаларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса - **камида ўттиз** календарь кун;

олий таълим Муассасаларида кечки таълим шаклида учинчи ва ундан юқори курсларда ўқиётганларга - **камида ўттиз** календарь кун, ўрта махсус, касб-ҳунар

таълими Муассасаларида - **камида йигирма** календарь кун, олий ва ўрта махсус

таълим, касб ҳунар таълими Муассасаларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса **камида қирқ** календарь кун муддатга ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили берилади.

9.7. Иш берувчи олий таълим Муассасаларида сиртқи таълим шаклида таҳсил олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида иштирок этиш учун таълим Муассасаи жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши учун йилига бир марта йўлкира ҳақининг **камида эллик** фоизи миқдорини тўлайди.

Давлат аттестациясидан ўтиш учун худди шундай миқдорда йўлкира ҳақи тўланади.

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

10.1. Уч ёшга тўлмаган боланинг **Муассасада** ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) ҳафтасига **36 соатлик** иш вақти давомийлиги белгиланади.

10.2. Оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг бола **3** ёшга тўлгунига қадар уни парваришлаш таътилида бўлган вақти меҳнат стажига қўшилади ва кейинги ҳақ тўланадиган ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини беради.

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

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

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

10.4. Иш берувчининг мажбуриятлари:

10.4.1. иш ўрни қисқартирилаётган аёлларни меҳнат бозорида талаб бўлган касбларга ўқитишни таъминлаш;

10.4.2. Иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатиб олинаётган аёлларга вақтинчалик иш ўринлари яратиб бериш (**Муассасада** юзага келаётган муаммоларни ҳал қилиш учун вақтинчалик меҳнат жамоаларини ташкил этиш);

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

10.4.4. Муассаса (тизим бирлиги) реконструкциядан сўнг ишга тушганда унда ишга жойлаштириш учун қайта ўқитилган ва илгари мазкур **Муассасада** меҳнат қилган аёлларга афзалликлар бериш;

10.4.5. саккиз 12 ёшгача фарзанди бўлган ота-онасидан бири (васийси)нинг илтимосига кўра, ойда **4** кундан иборат иш ҳақи сақланмайдиган ёки қисман тўланадиган дам олиш куни бериш;

10.4.6. “2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси”ни амалга оширишга кўмаклашиш.

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

10.6.1. хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини **Муассасанинг** ва унинг таркибий бўлинмаларининг ваколатли шахси зиммасига юклатиш;

10.6.2. ишга қабул қилиш ва хизмат бўйича кўтаришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни яратиш, хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш.

XI. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

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

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

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

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

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

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

Муассасанинг маблағлари ҳисобидан ёш мутахассислар, кам таъминланган ходимлар тоифасига кирувчиларнинг уй ижара тўловларини тўлаб бериш;

меҳнат жараёнида юқори кўрсаткичларга эришаётган, касаба уюшмаларида фаол ва шижоатли ёшларни рағбатлантириш;

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

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

11.3. Иш берувчининг мажбуриятлари:

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

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

в) **Муассасада** асосий ишидан ташқари жамоат ишлари билан шуғулланаётган ёшлар вакиллари учун лавозим маоши (тариф ставкаси)га ҳар ойда **50** фоиз миқдорида қўшимча тўлов ўрнатиш;

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

11.4. Касаба уюшмаси қўмитасининг мажбуриятлари:

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

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

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

г) **Муассасага** амалиёт ўташ учун бириктирилган профессионал таълим 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;

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

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

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

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

XII. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ БАЪЗИ ХУСУСИЯТЛАРИ

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

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

Масофадан туриб ишловчи ходимлар

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

а) масофадан туриб ишлаш учун ўзининг техник ва ташкилий имкониятларига эга бўлган шахслар;

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

12.5. Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси бўйича ўз мажбуриятларини бажариши учун масофадан туриб ишловчи ходимларни зарур ускуналар, дастурий-техник воситалар, ахборотни ҳимоя қилиш воситалари ва бошқа воситалар билан таъминлаш тартиби ҳамда муддатлари, масофадан туриб ишловчи ходимлар томонидан бажарилган ишлар ҳақидаги ҳисоботларни топшириш тартиби ва муддатлари, масофадан туриб ишловчи ходимлар томонидан уларга тегишли бўлган ёки ижарага олинган ускуналар, ташкилий техника, дастурий-техник воситалар, алоқа воситалари, ахборотни ҳимоя қилиш воситаларидан ҳамда бошқа воситалардан фойдаланганлик учун компенсациянинг миқдори, уни тўлаш тартиби ва муддатлари, масофадан туриб ишлаш билан боғлиқ бошқа харажатларнинг ўрнини қоплаш тартиби Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги Низом билан тартибга солинади (**12-илова**).

12.6. Масофадан туриб ишловчи ходимнинг ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлиги **камида йигирма бир** календарь кун миқдорида ўрнатилади.

XIII. ҚЎШИМЧА ИЖТИМОИЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОИЙ ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

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

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

13.2.1. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси иш стажининг давомийлигидан қатъи назар иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида қуйидагиларга тўланади:

- байналминал жангчиларга ва уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга;
- қарамоғида 16 ёшга (ўқувчилар 18 ёшга) етмаган уч ёки ундан ортиқ болалари бўлган ходимларга;
- Чернобил АЭСдаги ҳалокат оқибатларини бартараф этишда иштирок этган ходимларга;
- Чернобил АЭСдаги ҳалокат натижасида радиоактив ифлосланган зонадан эвакуация қилинган ва кўчириб келинган ходимларга (агар уларда қон яратиш органлари (ўткир лейкозлар),

қалқонсимон без (аденомалар, рак) касалликлари ҳамда ракни келтириб чиқарувчи ўсимталар мавжуд бўлса);
- ядровий полигонлар ва бошқа радиация-ядровий объектларда ҳарбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги ногирон ходимларга;
- меҳнатда майибланиш ва касб касаллиги натижасида вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган ходимларга.
- ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа;
- коронавирус инфекцияси билан зарарланиши ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ота-оналар (улар ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар), шунингдек, уларнинг 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган шахсларга.

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

а) умумий иш стажи 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга иш ҳақининг 80 фоизи миқдорида;

б) умумий иш стажи 5 йилдан 8 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 80 фоизи миқдорида;

в) умумий иш стажи 5 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида.

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

а) умумий иш стажи 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга ҳамда 21 ёшга етмаган чин (сағир) етимларга иш ҳақининг 80 фоизи миқдорида;

б) умумий иш стажи 8 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа барча ҳолларда белгиланган энг кам иш ҳақидан кам бўлмаслиги ва нафақа ҳисоблаб чиқарилган иш ҳақидан юқори бўлмаслиги лозим.

Нафақа миқдори вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бошланган кунгача, меҳнат дафтарчаси ёки унинг ўрнига берилган бошқа ҳужжат, шунингдек ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан берилган маълумотнома асосида ҳисобланган умумий иш стажига мувофиқ аниқланади.

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

13.4. Иш берувчи ходимларни йилида камида бир марта эпидемия хавфи мавжуд бўлган касалликлардан **Муассаса** ҳисобидан эмлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади. (Бу каби эмлаш тиббий сабабларга кўра мумкин бўлмаган ходимлар бундан мустасно).

13.5. Ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра вафот этганда **Муассаса** маблағлари ҳисобидан унинг оиласига Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини **олти** бараваридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам кўрсатилади.

.13.6. 11 ноябрь “Касаба уюшмалари куни” байрами муносабати билан барча касаба уюшмаси аъзолари **Касаба уюшмаси қўмитасининг** тавсиясига кўра **Муассаса** маблағлари ҳисобидан тақдирланади (рағбатлантирилади).

13.7. Иш берувчи:

13.7.1. 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 сон “Ўзбекистон фахрийларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш «Нуроний» жамғармаси фаолиятини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони);

13.7.2. қарамоғида ногирон фарзанди бор ходимларга моддий ёрдам кўрсатади;

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

13.8.1. ҳар йили ходимлар фарзандларига янги йил совғаларининг **Муассаса** ҳисобидан топширилишини ташкил этиш;

13.8.2. ходимлар фарзандларининг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олишларини таъминлаш;

13.9. Ходимларнинг иш ҳақидан Ўзбекистон Республикаси олий ўқув юртларида таълим олиши учун (ўзининг ўқиши ёки йигирма олти ёшга тўлмаган фарзандларининг ўқиши учун) йўналтириладиган суммаларга солиқ солинмаслиги бўйича яратилган имтиёздан фойдаланиши **Иш берувчи** томонидан таъминланади.

13.10. Мазкур Шартнома мақсадларида ҳар бир оила аъзосига тўғри келадиган бир ойлик ўртача даромад Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган минимал истеъмол харажатлари қийматининг бир бараваридан ошмаган оилалар – кам таъминланган оилалар деб ҳисобланади.

Коронавирус ёки бошқа юқумли касалликлар туфайли жорий қилинган карантин чоралари даврида ходимларга бериладиган имтиёз ва кафолатлар

13.11. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5969-сонли Фармони ижросини таъминлаш мақсадида куйидагиларни ўз зиммасига олади:

13.11.1. карантинга оид чоралар амал қилиши даврида **Иш берувчи** ходимларни, айниқса ҳомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган ҳамда сурункали касалликка чалинган шахсларни, уларнинг розилиги билан, масофадан туриб ишлаш усулига, қулай иш графигига ёки уйдан туриб ишлашга ўтказади;

Масофавий иш усулида, мослашувчан иш жадвалида ёки уйда ишлашга ўтиш ҳуқуқидан биринчи навбатда ҳомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган шахслар ва сурункали касалликларга чалинган ходимлар фойдаланади.

Ходимнинг хоҳишига кўра ва **Иш берувчининг** розилиги билан ходим вақтинчалик уйда ишлаши учун уй меҳнати шаротига ўтказилиши мумкин.

Уйда ишлаш тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ ходим яшаш жойи бўйича ёки унга ёхуд унинг оила аъзоларига тегишли бўлган бошқа биноларда иш берувчининг буюртмалари бўйича товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатиш бўйича амалга оширилаётган ишни англатади.

Масофавий ишга ўтказиш юзасидан ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришларда Меҳнат кодексининг 106-моддасида назарда тутилган шартлар билан бир қаторда қуйидагилар кўрсатилади:

Иш берувчи ва ходим ўртасида электрон ҳужжат алмашинуви бўйича ўзаро алоқалар тартиби;

ходимнинг меҳнат мажбуриятларини амалга ошириш учун зарур бўлган жиҳозлар ва/ёки техника воситаларидан фойдаланиш тартиби, агар томонлар тарафидан ходимга тегишли жиҳозлар ва/ёки техника воситаларидан фойдаланиш тўғрисидаги келишув мавжуд бўлса;

Иш берувчи билан доимий алоқаларини таъминлаш мақсадида ходимни алоқа воситалари билан таъминлаш, шу жумладан Интернет тармоғидан фойдаланиш;

Иш берувчи томонидан ходимга берилган жиҳозлар ва техникаларнинг ходимнинг айби билан бузилганда, етказилган зарарни ходим томонидан **Иш берувчига** қоплаб бериш билан боғлиқ шартлар;

ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариш учун шахсий жиҳозлар ва/ёки техника воситаларидан, шунингдек алоқа воситалари, шу жумладан Интернет тармоғидан фойдаланган тақдирда харажатларни қоплаш тартиби ва шартлари;

ходим ва **Иш берувчининг** зарурий меҳнат муҳофазаси ва меҳнат шароитларига амал қилиш бўйича мажбуриятлари;

ходимни ишлаб чиқариш зарурияти туғилганда доимий иш жойига ўтказиш шартлари.

13.11.2. ходим пандемия вақтида коронавирус инфекцияси билан касалланганда, **Иш берувчи** унга **Касаба уюшмаси қўмитасининг** тавсиясига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг **бир** баробари миқдорида моддий ёрдам кўрсатади;

13.11.3. коронавирус билан оғриб тузалган ходимларни **Муассаса** ҳисобидан ҳар 6 ойда бепул тиббий кўрикдан ўтказади;

13.11.4. ходимларни иш фаолиятлари билан боғлиқ турли юқумли касалликларга чалинишлари мумкин бўлган ҳолатлар ҳақида огоҳлантирувчи маълумотлар билан таъминлайди, стендлар, тарқатма материалларни чоп эттиради;

13.11.5. Муассаса ходимлари ўртасида коронавирус инфекцияси тарқалиши олдини олиш мақсадида **Иш берувчи** ходимларни иш жойларида антесиптик ва зарур санитария-гигиеник воситалар, ниқоблар билан таъминлашни, касаллик учун тест таҳлилларини топширишни, юқумли касалликларга қарши вакцина билан эмлашни, шунингдек иш жойларини, ошхонани, ювиниш хонасини, ҳожатхонани, **Муассасага** тегишли ётоқхоналарни, ишчиларни ташувчи транспорт воситаларини дезинфекция қилиш ишларини **Муассаса** ҳисобидан амалга оширади.

13.12. Ҳукумат ёки Махсус комиссия томонидан карантин эълон қилинганда ходимга қисман ҳақ тўланган ҳолда **Иш берувчи** ва ходим ўртасидаги келишув орқали белгиланган муддатга таътил тақдим этилади. Бунда ходимга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини **бир** бараваридан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланади.

13.13. Короновирус пандемияси даврида ходимнинг асосий меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини ҳисоблашда иш ҳақи сақланмаган таътилда бўлган давр ҳам инобатга олинади.

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

14.1. Иш берувчи:

14.1.1. Касаба уюшмаси қўмитасига ўз балансида турган ёки ўзи ижарага олган бинолар, хоналар, иншоотлар ва бошқа объектларни, шунингдек дам олишни ташкил этиш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзолари билан маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва соғломлаштириш ишларини олиб бориш учун зарур бўлган масканларни, болалар оромгоҳлари ва бошқа соғломлаштириш оромгоҳларини бепул фойдаланиш учун бериш;

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

14.2.1. “Маънавият ва маърифат” хонасини ташкил этиб, уни Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси ва Республика маънавият ва маърифат маркази тавсиялари асосида жиҳозлаш, Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари, Мустақиллик йилларида чоп этилган замонавий адабиётлар ҳамда плакатлар, стенд ва техник воситалар билан таъминлаш;

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

14.2.3. Муассаса балансидаги кутубхона ва ахборот-ресурс марказлари, маданият уйлари ва саройлари фаолиятини **Муассаса** ҳисобидан янада ривожлантириш, уларни сақлаб туриш, моддий-техник базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш ишларини ўтказиш,

жиҳозларини янгилаш, уларда ишловчи ходимлар ойлик маошларини молиялаштириш. Кутубхона ва ахборот-ресурс марказларини янги адабиётлар билан тўлдириш, жамоат Муассасалари ва жамғармаларни жалб этган ҳолда, миллий ғоя ва маънавий-маърифий дунёқарашни ўстириш борасида тадбирлар ўтказиш;

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

14.2.5. умумхалқ ва касб байрамларини, хусусан "Касаба уюшмалари куни"ни нишонлаш, байрам муносабати билан касб маҳорати, спорт ва бадиий ҳаваскорлик бўйича мусобақа, танлов ҳамда тадбирлар уюштириш;

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

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

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

б) саёҳат харажатларининг бир қисмини бюджетдан ташқари жамғармалари маблағлари ва қонунчиликда тақиқланмаган бошқа манбалар ҳисобидан қоплаб бериш;

в) рағбатлантириш сифатида **Муассасанинг** бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан ўз ходимларининг камида 10 фоизини оила аъзолари билан биргаликда ҳар йили дам олишга (ички туризмга) юборишни назарда тутадиган ходимларнинг жамоавий ва оилавий дам олишини ташкил қилиш;

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

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

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

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

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

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

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

14.4.6. ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини қизиқишларига кўра спорт тўгаракларига қатнашлари учун имтиёзли чипталар билан таъминлаш;

14.4.7. Муассаса балансида бўлган спорт иншоотлари, стадионлар, ва майдончаларнинг, болалар соғломлаштириш оромгоҳлари, соғломлаштириш муассасаларининг фаолиятини **Муассаса** маблағлари ҳисобидан янада ривожлантириш, моддий-техника базасини

мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш, спорт инвентарлари ва жиҳозларни янгилаш;

14.4.8. Муассасада ойнинг бир шанба кунини “Спорт – саломатлик куни” деб эълон қилиш ва **Иш берувчи** билан ҳамкорликда ходимларни спорт билан шуғулланишлари учун шароитлар яратиш бўйича чоралар белгилаш, жисмоний тарбия жамоаларини тузиш ва уларнинг ишини жонлантириш;

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

14.4.10. Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг “Жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш бошқармаси” унитар корхонаси билан алоқаларни мустаҳкамлаш.

XV. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

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

15.2. Муассаса ва унинг таркибий бўлинмаларида якка тартибдаги меҳнат низолари **Иш берувчи** ва **Касаба уюшмаси қўмитаси** томонидан тайинланган **4** нафар аъзодан тенглик асосида ташкил топган (ҳар тарафдан **2** нафардан) ва мазкур **Шартноманинг** амал қилиш муддатига тузиладиган Меҳнат низолари бўйича комиссия томонидан кўриб чиқилади.

15.3. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг фаолияти ва иш юритиш тартиби қонун ҳужжатлари ва Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан келишилган тавсияларга асосан ишлаб чиқилган Низомга мувофиқ олиб борилади.

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

XVI. ИЖТИМОИЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

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

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

16.3. Касаба уюшмаси қўмитаси Иш берувчи томонидан ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига тааллуқли бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳамда техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар, шунингдек мазкур **Шартнома** талабларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини иш ўринларида амалга ошириш ҳуқуқига эга. **Иш берувчи** қонунчилик бузилишларини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни бир ҳафталик муддатда кўриб чиқади ва кўриб чиқиш натижалари ҳақида **Касаба уюшмаси қўмитасини** хабардор қилади. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 34-, 46-моддалари).*

16.4. Иш берувчи Муассасада ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида **Касаба уюшмаси қўмитасини** тан олади.

16.5. Иш берувчи:

ходимларнинг ёзма аризалари асосида иш ҳақидан камида 1 фоиз миқдоридаги касаба уюшмаси аъзолик бадаллари **Муассаса** бухгалтерияси орқали ушлаб қолинишини ва пул ўтказиш йўли билан ўз вақтида ва тўлиқ миқдорда касаба уюшма Муассасаининг~~га~~ ҳисоб рақамига (махсус рақамига) ўтказилишини;

аъзолик бадаллари бир ой муддатдан ортиқ вақт мобайнида ўтказилмаган тақдирда, айбдор мансабдор шахсга нисбатан интизомий чора кўрилишини кафолатлайди.

16.6. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2012 йил 15 мартда 2342-рақам билан рўхатга олинган «Хўжалик юритувчи субъектларнинг банк ҳисобварақларидан пул маблағларини ҳисобдан чиқариш тартиби тўғрисидаги йўриқнома»га биноан **Муассаса** ҳисобварағида маблағ етарли бўлмаган ҳолларда касаба уюшмасига аъзолик бадаллари ижро тўлов ҳужжатлари бўйича пропорция асосида ҳисобдан чиқариладиган маблағлар қаторига киритилади.

16.7. Иш берувчи:

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

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

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

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

16.8. Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

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

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

г) касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш;

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

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

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

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

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

к) касаба уюшмалари Федерациясининг «Ишонч», «Ишонч-Доверие» газеталарини жамоада тарғиботини ўз зиммасига олади.

16.9. Иш берувчи Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунига биноан касаба уюшмалари органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг сайлов ваколатлари тугаганидан сўнг аввалги иши (лавозими)ни бериш, бундай иш (лавозим) мавжуд

бўлмаган тақдирда эса шу Муассасада ёки ходимнинг розилиги билан бошқа Муассасада аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) бериш мажбуриятини олади.

16.10. Асосий ишидан озод этилмаган **Касаба уюшмаси қўмитаси** раисига **Муассаса** ҳисобидан ҳар ойда 50% оклад миқдорда қўшимча ҳақ тўланади.

16.11. Халқаро меҳнат Муассасаининг «Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»ги 135-сон Конвенциясига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўхатга олинган «Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида Низом»нинг 12-бандига биноан ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур **Шартнома** мақсадларида **меҳнаткашлар вакиллари** деб эътироф этилади:

а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;

б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;

в) меҳнат низолари комиссияси аъзолари;

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

16.13. Иш берувчи асосий ишидан озод қилинмаган **ходимлар вакилларининг** юқори касаба уюшмаси Муассасалари томонидан ташкил этилаётган ўқувлар, маданий-маърифий ва спорт йўналишидаги тадбирларда иштирок этишлари билан боғлиқ қисқа муддатли (**икки** ҳафтагача) хизмат сафари харажатларини (бориш ва келиш, суткалик харажатлар, меҳмонхонада яшаш ва ҳ.к.) **Муассаса** ҳисобидан қоплаш мажбуриятини олади.

16.14. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **ходимлар вакилларига** интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан **Иш берувчи** ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш амаллари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида, Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунида ҳамда Халқаро меҳнат Муассасаининг «Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»ги 135-Конвенциясида назарда тутилган чекловларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

16.15. Муассасада Халқаро Меҳнат Муассасаининг “Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 87-сонли Конвенцияси талабларига оғишмай риоя этилади.

16.16. Муассаса ходимлари учун Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуни мазмунини ёритиш бўйича ўқув тадбирлари ўтказиб борилади.

XVII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШИНИ НАЗОРАТ ҚИЛИШ

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

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

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

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

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

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

17.7. Касаба уюшмаси қўмитаси жамоа шартномаси лойиҳасини маъқуллаш юзасидан чақириладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)дан олдин унинг лойиҳасини жамоатчилик экспертизасидан ўтказиш учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига тақдим этади.

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

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

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

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

17.11. Шартнома имзоланган кунидан бир ойдан кечиктирилмаган муддатда **Муассасанинг** кўп тиражли газетасида чоп этилади, брошюра кўринишида **5** нусхада чиқарилади. **Шартноманинг** бир нусхаси ходимлар учун кўринарли жойга осиб қўйилади, шунингдек ходимлар **Шартнома** матни ва иловалари билан **Муассасанинг** ходимлар бўлимида, меҳнат муҳофазаси, иш ҳақи ва юридик бўлимларида ҳамда **Касаба уюшмаси қўмитасида** танишишлари мумкин.

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

17.13. Шартноманинг иловалари унинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

XVIII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

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

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

ЖАМОА ШАРТНОМАСИГА ИЛОВАЛАРНИНГ РЎЙХАТИ

1. Муассаса раҳбари ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида тузилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича битими.

2. Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тўғрисидаги низом

3. Қисқартирилган иш вақти ишлар рўйхати.

4. Муассаса ходимларига мукофот тўловлари тўғрисидаги Низом.

5. Тенг ҳақ тўланиши таъминланадиган асосан аёллар ёки асосан эркаклар банд бўлган касб ва лавозимлар рўйхати.

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

7. Дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилиши ташкил қилинадиган касблар ва лавозимлар рўйхати.

8. Гигиена воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати.

9. Махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касблар ва лавозимлар рўйхати.

10. Қайта тайёрлаш ва малака ошириш ишлари ходим ва иш берувчи учун мажбурий ҳисобланадиган касблар ва лавозимлар рўйхати.

11. Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги Низом.

Жамоа шартномасига айрим иловаларнинг намуналари

Жамоа шартномасига 1-илова

Муассаса раҳбари ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида тузилган
меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича
Б И Т И М И
(20____ йил учун)

Т/р.	Тадбирлар мазмуни	Бажариладиган иш нархи (минг сўм)	Тадбирнинг бажарилиш муддати (ҳар йили)	Тадбирининг бажарилишига маъсул шахс
1	***2***	***3***	***4***	***5***
1.				
2.				
3.				

Жамоа шартномасига 2-илова

Ходимларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тўғрисидаги
НИЗОМ

Кўриб чиқилган ва қабул қилинган:
ходимлар йиғилишида
- **сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби**

2023 йил “____” _____-сонли _____-сонли баённома

1. Умумий қоидалар

1.1. Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тўғрисидаги ушбу Низом қуйидаги ҳужжатлар билан белгиланади:

1. Вазирлар Маҳкамасининг 04.07.2022 йилдаги “Жисмоний тарбия ва спорт соҳасида мутахассисларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 355-сон қарори.

2. “Паралимпия спорти бўйича мутахассисларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тартиби тўғрисида”ги низом. 2022 йил 14 октябрдаги 599-сон.

3. Ўзбекистон Республикасининг 2020-йил 28-апрелдаги “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни (Сенат томонидан 2020-йил 7-августда тасдиқланган) м.13.

1.3.Ходимлар малакасини ошириш тўғрисидаги низом - **сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби** директорининг буйруғи билан кучга кирди ва бекор қилинди.

1.4. Низомнинг мақсадлари:

- 2 **сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби** фаолиятини узлуксиз ривожлантириш ва кадрлар тайёрлаш тизимини яратиш орқали самарадорлигини ошириш;
- 2 **сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби** ходимларининг ўзларига юкланган функционал вазифаларни муваффақиятли бажаришлари учун билимларини тизимли равишда янгилаб бориш;
- ходимларнинг касбий маданиятини ошириш;
- **сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби** ходимларнинг касбий рейтингини ошириш.

1.5. Кўриб чиқилаётган вазифалар:

- таълим харажатларини оптималлаштириш;
- ўқитиш харажатларини янада аниқроқ назорат қилиш;
- кадрлар тайёрлаш тизимини жорий етиш устидан назоратни жорий етиш;
- ўқитиш самарадорлигини мониторинг қилиш ва таҳлил қилиш.

1.6. 2 **сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби** кадрлар тайёрлаш, тайёрлаш ва малакасини тузатиш жараёнини босқичлар бўйича амалга ошириш:
- ўқитишга бўлганини аниқлаш;
- кутилаётган нарсаларни таҳлил қилиш;
- таълим учун бюджетлаштириш;
- олий ҳокимиятларнинг буюртмалари;
ў таъминлашни аниқлаш.
1.7. Таълимнинг ҳар бир бошқарувини ташкил етиш тартиби ва ўтказиш муддатлари кадрлар тайёрлаш тўғрисидаги низомга мувофиқ амалга ошириш.

2. Машғулотлар ташаббускорлари ва Муассасачилари

2.1. Ўқитувчи ташаббускори бўлиши мумкин:
- Сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби малака ошириш бўйича истиқболли режалар билан таъминлаш;
- бўлинманинг самарали фаолиятини таъминлаш учун олий муассасалар;
- ўз билим даражасини ошириш мақсадида ходим.
2.2. Ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш режасини шакллантириш ва амалга ошириш Сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби масъул.
2.3. Ўқитиш учун масъул шахсларнинг ўзаро муносабатлари жараёни, шунингдек, ҳар бирининг асосий ташкилий вазифалари ва уларни амалга ошириш муддатлари ходимларни ўқитиш тўғрисидаги низом асосида амалга оширилади.

3. Тренингга бўлган еҳтиёж

3.1. Таълимга бўлган эҳтиёж ходимларни ҳар йили ҳар томонлама баҳолаш натижаларини, Муассаса раҳбариятининг талаблари ва кутишларини, шунингдек ходимларнинг ўз аризаларини таҳлил қилиш асосида аниқланади. Ушбу маълумотлар асосида ходимларнинг малакасини ошириш жадвали тузилади.
3.2. Режадан ташқари ўқитиш олий ўқув юртларининг аризаси асосида, кадрлар малакасини ошириш учун бюджет маблағлари доирасида амалга оширилади.
3.2.1. Директорнинг ўқув ишлари бўйича ўринбосари ушбу ходимнинг иш самарадорлигини ошириш, тегишли билим соҳаларини ўрганиш, Муассасага ўзгартирилган ташқи талабларни ўрганиш ва бошқалар учун ходимни ўқитишни ташкил етиш учун ариза бериши мумкин.
3.3. Ходимни бўлим бошлиқларига ўқишга юборишда қуйидаги чекловларни ҳисобга олиш керак:
- синов муддати тугагунга қадар ходимни сиртқи малака оширишга юбориш мумкин емас;
- ўқитишнинг устуворлиги биринчи навбатда Сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби да 2 йилдан ортиқ ишлаган ходимларга тааллуқлидир;
- таълим олганлиги тўғрисидаги иккинчи сертификат, халқаро касбий фаолият сертификатларини олиш имконияти фақат Сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби ходимларга берилади.

4. Машғулот турлари

4.1. Таълим мавзусига қараб, директор билан келишилган ҳолда, ходим ўқитиш шаклини танлайди. Бўлиши мумкин:
- бевосита малака ошириш (таълим дастурлари бўйича ўқитиш);
- чет елда тажриба орттириш;
- билимларни мустақил ўрганиш орқали егаллаш;
- Масофавий таълим;
- ходимларнинг очиқ қисқа муддатли семинарлар, конференсиялар ва тренингларда иштирок етиши;
- узоқ муддатли индивидуал таълим дастурлари;
- амалиёт.
5. Тренингни ташкил етиш

5.1. Ички, қисқа муддатли, узоқ муддатли ўқув машғулотлари, шунингдек, амалиёт ўташ бўйича барча ташкилий масалалар - 2 сонли Болалар мусиқа ва санъат мактаби директори томонидан тасдиқланган низом асосида ҳал қилинади.
5.2. Қисқа муддатли ўқув дастурларини ташкил етиш, малака ошириш, очиқ тренинглар.
5.2.1. Қисқа муддатли машғулотлар иш вақтида ҳам, дам олиш кунларида ҳам ташкил етилиши мумкин. Ўқитиш учун сарфланган иш вақти ходимларга тўлиқ тўланади. Ўқув даврида ходимларнинг ҳам иш, ҳам бўш вақтларини ҳисобга олган ҳолда қисқа муддатли ўқитишни ташкил етиш афзалроқдир (масалан, жума ва шанба кунлари икки кунлик тренинг).
5.3. Узоқ муддатли индивидуал таълим дастурларини ташкил етиш.
Агар қайта тайёрлаш ёки малакасини ошириш ходимнинг доимий яшаш жойидан ташқарида амалга оширилса, иш берувчи йўл-транспорт харажатларини, шунингдек яшаш харажатларини қоплаши ва камида 100 000 сўм миқдорида овқатланиш учун кунлик ҳақ тўлаши шарт. ҳар бир кун учун ходим қайта тайёрлаш ёки малака ошириш курсларида.
Қайта тайёрлаш ёки малака ошириш курсларида машғулотлар дам олиш кунларида ўтказиладиган ҳолларда, ушбу курслар тугагандан сўнг, ходимга дам олиш кунларида ушбу курсларга юборилмаган тақдирда, бошқа дам олиш куни берилмайди.
Ходимларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш шакллари, талаб қилинадиган касблар ва мутахассисликлар рўйхати Иш берувчи томонидан Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда белгиланади.

6. Якуний қоидалар

Ушбу **сонли 2-Болалар мусиқа ва санъат мактаби** ходимларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тўғрисидаги низом 2023-йил “___” _____ кучга киради ва мукофотлаш масалаларини тартибга солувчи янги низом қабул қилингунга қадар амал қилади.

Жамоа шартномасига 3-илова

Ишлари ҳиссий, ақлий, асабий тарангликнинг кучайиши билан боғлиқ бўлган, яъни ўзига хос хусусиятга ега бўлган ходимларнинг (тиббиёт ходимлари, ўқитувчилар ва бошқалар) рўйхати, иш вақти ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайди. , Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 184-моддаси ва Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарорига асосан

№	Иш тоифалари	Қисқартирилган иш вақти	йиллик асосий таътилнинг давомийлиги
1	ўқитувчи	7 с	56 календарь кун

Жамоа шартномасига 4-илова

Мукофотлаш қоидалари

Кўриб чиқилган ва қабул қилинган:
Касаба уюшмаси йиғилишида
-Болалар мусиқа ва санъат мактаби
2023 йил "____" _____-сонли _____-сонли баённома

1. Умумий қоидалар

1.1. Ушбу сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби ходимларига устама тўлаш тўғрисидаги низом мактаби Уставига, мусиқа мактабининг "Иш ҳақи тўғрисида"ги Низомга, "Махсус жамғарма тўғрисида"ги 177-сонли Низомга мувофиқ ишлаб чиқилган. Бюджет муассасалари ва Муассасалари ходимларини моддий рағбатлантириш тўғрисида»ги 1995 йил 20 сентабрдаги « Давлат спорт-таълим муассасалари фаолиятини мутлақо янги тизим асосида ташкил қилиш чора-тадбирлари тўғрисида »ги 06.06.2022 йил ПҚ-268-бандига мувофиқ. Солиқ кодексининг 173-моддасига, Меҳнат кодексининг 252-моддасига.

1.2. Сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби и ходимларига устама тўлаш тўғрисидаги низом штат жадвалига мувофиқ лавозимларни егаллаб турган барча ходимларга нисбатан қўлланилади.

1.3. Мукофот тўловлари мактаб ходимларининг фаолияти натижаларига кўра моддий манфаатдорлигини ошириш мақсадида тўланади ва устав вазифаларини бажариш, ходимларнинг ўз меҳнат мажбуриятларини ўз вақтида ва сифатли бажариши учун масъулиятни оширишга ва таълим тизимини яхшилашга қаратилган. ва ўқув жараёни.

1.4. Мукофот кўрсаткичларини аниқлашда қуйидагиларни ҳисобга олиш керак:
- ходимнинг ўз вазифаларини муваффақиятли ва виждонан бажариши;
- меҳнатни ташкил етишнинг замонавий шакл ва усулларини ишда ташаббускорлик, ижодкорлик ва қўллаш;
- муассасанинг устав фаолиятига оид тадбирларни сифатли тайёрлаш ва ўтказиш;
- алоҳида муҳим ишлар ва тадбирларни бажаришда иштирок етиш;
- ижро интизомига риоя қилиш;
- коммунал мулкнинг сақланишини таъминлаш ва бошқалар.

1.5. Мукофотнинг ўзига хос миқдори ходимнинг расмий иш ҳақи (иш ҳақи ставкаси) нинг фоизи сифатида ҳам, мутлақ кўрсаткичларда ҳам белгиланиши мумкин.

1.6. Ходимларга ишлаган соатлари фактидан қатъи назар, ой, чорак, ярим йил, йилдаги иш натижаларига кўра устама тўлаш мумкин. Мукофотлар индивидуал ва жамоавий иш натижаси ҳисобга олинганда.

1.7. Мактаб директорининг меҳнатига ҳақ тўлаш мусиқа мактабининг фаолият кўрсаткичларидан келиб чиққан ҳолда ҳисобга олинади.

2. Ходимларга мукофотлар бериш шартлари
Ходимларнинг мукофотлари қуйидаги самарадорлик кўрсаткичларига асосланади

2.1. УМ бўйича директор ўринбосари:
- хизмат вазифаларини виждонан бажариш;
- бошқарув қарорларининг самарадорлиги;
- муассасанинг юқори кўрсаткичлари;
-таҳлилий, ҳисобот, статистик маълумотларни ўз вақтида ва сифатли таъминлаш;
- "Контингент" АИС спорт-соғломлаштириш йўналишининг қўшимча дастурлари бўйича талабаларнинг маълумотлар базасини ўз вақтида ва сифатли юритиш;
- мусобақаларни, муассасанинг устав фаолиятини амалга ошириш билан боғлиқ бошқа тадбирларни тайёрлаш ва ўтказишда иштирок етиш;
- қўшимча топшириқлар ва айниқса кечиктириб бўлмайдиган ишларни, раҳбариятнинг бир марталик кўрсатмаларини сифатли ва тезкор бажариш;
2.2. Педагоглар:
- ўз вазифаларини виждонан бажариш;
- замонавий иш шакллари ва усулларини қўллаш;
- мусиқа мактаби веб-сайтини доимий равишда ахборот материаллари билан таъминлаш;
- мактабнинг ижтимоий ҳаётида ва шаҳарда ўтказиладиган тадбирларда фаол иштирок етиш;
- ўқув ҳужжатларининг талабларга тўлиқ мувофиқлиги;
- муассасанинг услубий ишларида фаол иштирок етиш;
- давлат буюртмаларини бажариш;
- индивидуал муаллифлик дастурларини ишлаб чиқиш;
-илғор педагогик тажрибани оммалаштириш.
2.3. Ёрдамчи ва техник хизмат кўрсатувчи ходимлар расмий иш ҳақининг 100 фоизигача:
- хизмат вазифаларини виждонан бажариш;
- катта ҳажмдаги ишларни енг қисқа вақт ичида ва юқори натижалар билан бажариш;
- қўшимча топшириқлар ва айниқса кечиктириб бўлмайдиган ишларни, раҳбариятнинг бир марталик кўрсатмаларини сифатли ва тезкор бажариш;
- ўқув ва тарбия жараёнини амалга оширишда профессор-ўқитувчиларга ёрдам ва ёрдам бериш;
- мактаб ва унинг атрофидаги ҳудудларни ободонлаштириш ишларини (мактабни янги ўқув йилига тайёрлаш бўйича таъмирлаш ишлари, шанбаликлар) ўтказишда фаол иштирок етиш;
- муассасада санитария-гигийена тартибини таъминлаш;
давлат органлари томонидан ўтказиладиган текширишлар натижаларига кўра меҳнат шароитларини, хавфсизлик ва ёнғин хавфсизлигини яхшилаш;
- материаллар ва молиявий ресурсларни тежашга қаратилган чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш.
3. Боғланишни ажратиш тартиби
3.1. Мактаб ходимларига устама тўлаш миқдорини ушлаб қолиш ёки камайтириш директорнинг буйруғи асосида амалга оширилади, унда ходимга устама тўлаш ёки камайтириш сабаблари ва миқдори кўрсатилади.

3.2. Мактаб ходимларига бериладиган мукофотлар миқдорини олиб қўйиш ёки камайтириш қуйидаги ҳолларда амалга оширилади:
- ички меҳнат қоидаларини бузиш;
- ўз вазифаларини бажармаслик ёки лозим даражада бажармаслик;
- санитария-епидемиология режимини бузиш;
- хавфсизлик ва ёнғин хавфсизлиги қоидаларини бузиш;
- болаларнинг ҳаёти ва соғлиғини муҳофаза қилиш бўйича кўрсатмаларни бузиш;
- ходимнинг айби билан боланинг шикастланиши;
- моддий-техника базаси хавфсизлигига бепарво муносабатда бўлиш;
- мактаб ҳаётида, муассаса ичидаги спорт тадбирларида иштирок етишда пассивлик.
3.3. Мукофотлар тўланмайди:
- ишдан бўшатилган ходимлар;

- иш жойига маст ҳолатда келган ходимлар;
узрсиз сабабларга кўра иш куни давомида узлуксиз ёки жами 3 соатдан ортиқ ишда бўлмаган ходимлар;
- ҳисоб-китоб даврида интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ходимлар.
3.4. Мукофотдан тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиш ишда бузилишлар, камчиликларга йўл қўйилган ёки улар ҳақида хабар олинган ҳисоб-китоб даври учун амалга оширилади.
3. Мукофотларни топшириш ва мукофотларни бериш тартиби

3.1. Мукофотни топшириш мукофот муддати охирида амалга оширилади.
3.2. Бухгалтерия бўлими директорга тегишли давр учун харажатлар, иш ҳақи фонди ва ходимларни бир марталик рағбатлантириш учун ажратилган маблағлар миқдори тўғрисида ҳисобот тақдим етади.
3.3 Директор бухгалтерия бўлимидан 3.2-бандда кўрсатилган сертификатни олгандан кейин. ушбу Низомнинг мукофот кўрсаткичларини бажариш учун тўланиши керак бўлган мукофотнинг умумий миқдорини тасдиқлайди.
3.4. Директор ҳисобот маълумотлари асосида мукофотларга йўналтирилган маблағларни тақсимлайди.
3.5. Рағбатлантириш миқдори бўйича директор ўринбосарлари таклифлар киритадилар. Касаба уюшмаси қўмитаси (5 киши миқдорида) ушбу таклифларни кўриб чиқади, қарор қабул қилади ва уни қайд қилади. Баённомани кўриб чиқиш учун директорга топширинг.
Келишилган таклифлар директорга тасдиқлаш учун киритилади ва директор томонидан тасдиқланганидан кейин Яккасарой туманидаги 1-сон умумий ўрта таълим мактаби учун ходимларга устама ҳақ тўлаш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос бўлади.
4. Якуний қоидалар

4.1. Ушбу сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби мактаби ходимларига устама тўлаш тўғрисидаги низом 2023-йил “___” _____ кучга киради ва устама тўлаш масалаларини тартибга солувчи янги низом қабул қилингунга қадар амал қилади.

Жамоа шартномасига 5-илова

Тенг аҳамиятли меҳнатга тенг ҳақ тўланишини таъминлаш учун асосан аёллар ва эркаклар банд бўлган касб ва лавозимлар рўйхати

Т/р.	Ишчилар касблари ва хизматчилар лавозимлари номланиши	
	Асосан эркаклар банд бўлган касб ва лавозимлар (1-гуруҳ)	Асосан аёллар банд бўлган касб ва лавозимлар (2-гуруҳ)
1.	ўқитувчи	ўқитувчи

Изоҳ: битта гуруҳ касб ва лавозимлари вакиллари меҳнатига ҳақ тўлаш шартлари ўзгарганда бошқа гуруҳда уларга тенглаштирилган касб ва лавозимлар вакиллари учун ҳам ушбу шартлар мос равишда ўзгартирилиши керак.

Жамоа шартномасига 6-илова

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати

№ п/п	Лавозими
1.	Директор
2.	Зам. Директора по ХЧ
3.	Кутубхоначи
4.	қоровул

Жамоа шартномасига 7-илова

Дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилиши ташкил қилинадиган КАСБ ВА ЛАВОЗИМЛАР РЎЙХАТИ

Т/р.	Касб, лавозимлар номи	Тиббий кўрикдан ўтказилиш муддати
1.	Маъмурият , методистлар, бухгалтер	1 йилда бир марта
2.	ўқитувчи штаби	1 йилда бир марта
3.	Техник ходимлар	1 йилда бир марта

Жамоа шартномасига 8-илова

Гигиена воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича
КАСБ ВА ЛАВОЗИМЛАР РЎЙХАТИ

Т/р.	Бўлим ва ҳоказо	Касб, лавозимлар номи	Берилиши керак бўлган гигиена воситаларининг турлари	Ой ҳисобида берилиш меъёри
1.		фаррош	Совун,хлор эритмаси,кир ювиш турлари	1

Жамоа шартномасига 9-илова

Махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича
КАСБ ВА ЛАВОЗИМЛАР РЎЙХАТИ

Т/р.	Касб, лавозимлар номи	Берилиши керак бўлган махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларининг турлари	Ой ҳисобида кийилиш муддати
1.	фаррош	қўлқоп, ниқоб	3 ой

Жамоа шартномасига 10-илова

Ходим ва иш берувчи учун мажбурий бўлган қайта тайёрлаш ва малакасини оширишдан ўтадиган касблар ва лавозимлар рўйхати

№	Касбнинг номи, лавозими	Малака ошириш шартлари
1.	ўқитувчилар таркиби	5 йилда 1 марта

Жамоа шартномасига 11-илова

Масофавий ишлаш
ТАРТИБИ

Кўриб чиқилган ва қабул қилинган:
ходимлар йиғилишида
сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби
2023 йил “____” _____-сонли _____-сонли баённома

1-бўлим. Умумий саволлар ва шартлар

1.1. сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактабида меҳнат муносабатларини, масофавий ишчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини тартибга солиш мақсадида масофавий меҳнат тўғрисидаги низом (кейинги ўринларда Низом деб юритилади) ишлаб чиқилган.
1.2. Низом Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси асосида ишлаб чиқилган ва унга, жамоа шартномасига ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ фаолият юритади.
1.3. Низомда қуйидаги атамалар ва таърифлар қўлланилади:
Масофавий иш ─ муайян меҳнат шартномасини бажариш иш берувчининг жойлашган жойидан, унинг филиали, ваколатхонаси, бошқа алоҳида таркибий бўлинмаси (шу жумладан, бошқа ҳудудда жойлашган), стационар иш жойидан, ҳудуддан ёки объектдан ташқарида, тўғридан-тўғри ёки билвосита иш берувчининг назорати остидаги меҳнат функцияси. ушбу меҳнат функциясини бажариш ва уни амалга ошириш билан боғлиқ масалалар бўйича иш берувчи ва ходим ўртасидаги ўзаро муносабатларни амалга ошириш учун фойдаланилади, умумий фойдаланишдаги ахборот ва телекоммуникация тармоқлари, шу жумладан Интернет.
Масофавий ишчилар ─ меҳнат шартномасини тузган шахслар
масофавий иш.

2-бўлим. Масофавий иш шакллари

2.1. Ходимлар сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби қабул қилиниши ёки корхонада ишлаётган, масофавий иш режимларидан бирига ўтказилиши мумкин:
• доимий масофавий иш ─ иш меҳнат шартномасининг бутун муддати давомида офисдан ташқарида амалга оширилади;
• вақтинчалик узлуксиз ─ иш офисдан ташқарида вақтинча доимий равишда амалга оширилади ва бундай ишнинг муддати олти ойдан ошмаслиги керак;
• вақтинчалик даврий ─ офисдаги иш масофавий иш билан алмашади. Ушбу иш режимида ходимларни жойлаштириш жадвали сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби директорининг буйруғи асосида кадрлар бўлими мутахассиси томонидан тузилади ва ходим билан камида беш иш кунини мувофиқлаштиради. кейинги календар ойи бошланишидан олдин.

2.2. Алоҳида ҳолларда, иш берувчи ўз ташаббуси билан ходимларнинг розилигисиз уларни вақтинча масофавий ишлашга ўтказишга ҳақли. Бундай таржима қилиш мумкин:
• бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаёти ёки нормал яшаш шароитларига хавф туғдирадиган ҳар қандай истисно ҳолларда, шу жумладан табиий ёки техноген офат, ишлаб чиқариш авариясы, ишлаб чиқаришдаги авария, ёнғин, сув тошқини, зилзила, епидемия ёки епизоотия ҳолатларида. .
• давлат органи ёки маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органи томонидан вақтинча кўчириш тўғрисида тегишли қарор қабул қилинган тақдирда.

2.3. Иш берувчи сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби ходимларини масофавий ишлашга фақат ҳокимият томонидан чекланган ёки фавқулодда ҳолат даврида ўтказишга ҳақли.

2.4. сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби корхонаси ходимларини масофавий ишлашга вақтинча (фавқулодда) ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади, унда қуйидаги маълумотлар акс еттирилади:
• масофавий ишлашга вақтинча ўтказилган ходимларнинг лавозимлари рўйхати;
• ўтказиш муддати;
• ходимларни асбоб-ускуналар, дастурий-техник воситалар, ахборот хавфсизлиги ва бошқа воситалар билан таъминлаш тартиби;
• ходимлар ўз жиҳозларидан иш учун фойдаланса, уларга компенсация тўлаш тартиби, шунингдек масофадан туриб ишларни бажариш билан боғлиқ бошқа харажатларни қоплаш тартиби.
• иш вақти;

• ходим ва иш берувчи ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг тартиби ва усуллари, шунингдек, иш ҳақида ҳисобот бериш тартиби.

2.5. Масофавий (масофавий) ишлардан фойдаланиш шарти (фавқулодда вазиятларда ходимларни масофавий ишлашга ўтказиш бундан мустасно) масофавий ишлашга ўтказилган ходимлар билан тузиладиган қўшимча шартномада ёки меҳнат шартномасида акс еттирилади.

3-бўлим. Масофавий ишга қабул қилиш / ўтказишни рўйхатдан ўтказиш

3.1. Масофавий иш учун ариза беришда ходим иш берувчига електрон шаклда електрон почта орқали ишга жойлашиш учун ҳужжатларни тақдим етади. Агар керак бўлса, иш берувчи ходимдан ҳужжатларнинг қоғоз нусхаларини тақдим етишни талаб қилиши мумкин. Бундай ҳолда, ходим ҳужжатларнинг нусхаларини нотариус билан тасдиқлаши ва уларни қабул қилинганлиги тўғрисида тасдиқнома билан рўйхатдан ўтган почта орқали юбориши керак.

3.2. Агар ходим шахсийлаштирилган бухгалтерия тизимида рўйхатдан ўтмаган бўлса, у ҳолда у ўзи буни амалга ошириши ва иш берувчига рўйхатдан ўтганлигини тасдиқловчи електрон шаклда ҳужжат тақдим етиши керак.

3.3. Масофавий иш учун меҳнат шартномаси ва унга қўшимча битимлар одатдаги тартибда ёки електрон ҳужжатларни алмашиш йўли билан тузилади. Шу билан бирга, иш берувчи ушбу меҳнат шартномаси тузилган кундан бошлаб уч календар кундан кечиктирмай масофавий ишчига ушбу меҳнат шартномасининг тегишли равишда расмийлаштирилган нусхасини қоғозда хабардор қилинган ҳолда буюртма почта орқали юбориши шарт.

3.4. Масофавий ишчининг иш берувчи билан ўзаро алоқаси учун алоқа маълумотлари меҳнат шартномасида ёки меҳнат шартномасига қўшимча келишувда кўрсатилган.

3.5. Ходим сонли -Болалар мусиқа ва санъат мактаби кадрлар бўлимига ўзининг шахсий маълумотларини қайта ишлашга розилигини тақдим етади (илгари хабар қилинмаган маълумотлар тақдим етилганда).

4-бўлим. Масофавий ишларни ташкил етиш

4.1. Меҳнатни ташкил етиш ва иш ҳақининг умумий масалалари

4.1.1. Ходим меҳнат шартномаси / қўшимча шартнома имзолагандан ва иш тавсифи, шунингдек бошқа зарур кўрсатмалар ва ҳужжатлар билан танишгандан сўнг меҳнат мажбуриятларини бажаришни бошлайди.

4.1.2. Масофавий ишчининг иш вақти ва дам олиш вақтининг тартиби меҳнат шартномасида ёки унга қўшимча келишувда белгиланади.

4.1.3. Иш вақтида масофавий ходим:

• ўз меҳнат мажбуриятларини тўлиқ ва ўз вақтида бажариш;

• иш берувчи учун мавжуд бўлиши;

• Низомнинг 4.4-бандида белгиланган тартибда бевосита раҳбарга ўз вақтида ҳисобот тақдим етиш;

• иш берувчи ва компаниянинг бошқа хизматлари билан Низомнинг 4.3-бандида кўрсатилган усулларда електрон ёзишмаларни амалга ошириш.

4.1.4. Масофавий ишчининг меҳнатига ҳақ тўлаш меҳнат шартномасига мувофиқ унинг банк ҳисоб рақамига пул ўтказиш йўли билан амалга оширилади.

4.1.5. Масофавий ишга ўтказиш меҳнат шартномасига қўшимча келишувда назарда тутилган муддатга амалга оширилади.

4.2. Техник воситалар билан таъминлаш ва харажатларни қоплаш

4.2.1. Иш берувчи масофавий ишчини жиҳозлар, дастурлар, ахборот хавфсизлиги воситалари ва иш учун зарур бўлган бошқа воситалар билан таъминлайди. Бундай маблағлар рўйхати ходим узоқдан ишлашга ўтказиладиган бўлинма бошлиғи билан келишилган ҳолда белгиланади.

4.2.2. Ходим иш берувчининг розилиги ёки хабардорлиги билан ва унинг манфаатларини кўзлаб, ўз ишида ўзи ёки ижарага олинган асбоб-ускуналар, дастурлар ва бошқа воситалардан фойдаланишга ҳақли. Ходим бундай маблағлар рўйхатини кўрсатган ҳолда еркин шаклда ариза тузади ва уни менежерга тасдиқлаш учун тақдим етади.

4.2.3. Иш берувчи ходимга ўзи ёки ижарага олинган дастурий таъминот, аппарат ва ускуналардан фойдаланганлик учун товон тўлайди, шунингдек, бундай фойдаланиш билан боғлиқ харажатларни қоплайди. Бундай тўловларни тўлаш тартиби, муддатлари ва миқдорлари - Болалар мусиқа ва санъат мактаби жамоа шартномасига мувофиқ амалга оширилади.

4.2.4. Компенсация тўловлари ходимнинг масофавий ишда амалда ишлаган вақтига мутаносиб равишда амалга оширилади. Компенсацияни ҳисоблашда таътил вақти, вақтинчалик ногиронлик, диспансер тиббий кўрикдан ўтган кунлар ва бошқа шунга ўхшаш ишламайдиган даврлар ҳисобга олинмайди.

4.3. Иш берувчи билан мулоқот қилиш усуллари

4.3.1. Ўзаро ҳамкорликнинг устувор усули - бу корпоратив электрон почта орқали ҳужжатлар алмашинуви. Електрон ва қоғоз ҳужжатларни алмашишнинг бошқа усуллари (шу жумладан почта ёки курерлик хизматлари орқали) ҳам қабул қилинади.

4.3.2. Қўшма учрашувлар учун корпоратив видеоконференцалоқа дастури қўлланилади. Ходим йиғилиш бошланишидан камида икки соат олдин видеоконференцалоқа орқали бевосита раҳбар томонидан корпоратив електрон почта орқали хабардор қилинади.

4.4. Масофавий ишчи ҳисоботи

4.4.1. Масофавий ишчилар:

• бевосита раҳбарларни ҳар иш кунида корпоратив електрон почта орқали иш бошланиши ва унинг тугалланганлиги ҳақида хабардор қилиш;

• бевосита раҳбарларга бажарилган ишлар тўғрисида мунтазам ҳисоботлар ва раҳбариятнинг илтимосига биноан алоҳида ҳисоботларни тақдим етиш ─ бундай ҳисоботларни тақдим етиш муддати, даврийлиги, турлари ва шакли масофавий ишчининг бевосита раҳбари томонидан белгиланади.

• корпоратив почта орқали ҳисобот берувчи ходимга бевосита раҳбардан олинганлиги тўғрисидаги билдиришнома олинган тақдирда ҳисобот топширилган ҳисобланади.

4.5. Масофавий ишлаш учун електрон имзолар

4.5.1. Иш берувчи ва масофавий ишчилар масофавий ишлаганда електрон ҳужжат алмашадилар.

4.5.2. Иш берувчи ва ходим ЕДС - електрон имзони тузишда, ўзгартириш ёки тугатишда фойдаланадилар:

• меҳнат шартномаси;

• меҳнат шартномасига қўшимча келишувлар;

• жавобгарлик тўғрисидаги шартномалар;

• талаба шартномаси.

4.5.3. 4.5.2-бандда кўрсатилмаган ҳолларда, томонлар ҳар қандай електрон имзолардан фойдаланишлари ёки ҳар бир томон ҳужжатни олганлигини тасдиқловчи бошқа усуллар билан ўзаро ҳамкорлик қилишлари мумкин.

4.5.4. 4.5.2-бандда кўрсатилган ҳар қандай ҳужжат, ходим електрон имзо билан имзолаши ва олинган кундан бошлаб кейинги иш кунидан кечиктирмай корпоратив почта орқали иш берувчига юбориши керак. Иш берувчидан олинган ва електрон имзо билан имзолашни талаб қиладиган бошқа ҳужжатларни имзолаш ва топшириш муддати илова қилинган електрон почтада ҳар бир ҳужжат учун алоҳида кўрсатилган.

4.6. Масофавий иш пайтида ҳужжат айланиши

4.6.1. Кадрлар бўлими масофавий ишчиларни имзо қарши ҳужжатлар билан таништиради, уларни корпоратив електрон почта орқали юборади. Жавоб хатларида ходим ўзининг тўлиқ исми-шарифи, ҳужжатнинг маълумотлари (исми, санаси ва рақами) мажбурий кўрсатилган

ҳолда, шунингдек танишиш санаси ва қўлёзма имзоси билан танишиш тўғрисидаги квитансиянинг сканерини исталган шаклда юборади.

4.6.2. Агар ходим корпоратив почтага кириш имконига ега бўлмаса, у ҳужжатларнинг сканерлари ёки фотосуратларини шахсий електрон почта орқали ёки мессенжер дастури орқали бевосита раҳбарига юборади.

4.6.3. Масофавий ишчилар меҳнатга лаёқацизлик тўғрисидаги електрон маълумотномаларни беришлари тавсия етилади. Уларни, шунингдек, бошқа зарур ходимлар ва иш ҳақи ҳужжатларини (аризалар, сўровлар, билдиришномалар) електрон тасвирлар, фотосуратлар ёки сканерланган нусхалар шаклида корпоратив електрон почта орқали юборинг.

4.7. Масофавий ишчилар қандай ишлайди

4.7.1. Ходим бевосита раҳбар томонидан ишлаб чиқилган ва тасдиқланган Иш режаси асосида масофадан туриб ишлайди.

4.7.2. Бажарилган ишлар бўйича ҳисобот бериш шартлари ва тартиби ушбу Низомнинг 3.3-бандида кўрсатилган.

4.7.3. Ходим иш куни давомида алоқада бўлиши ва агар унинг иш функцияси бундай киришни талаб қилса, Интернетга кириши шарт.

4.7.4. Масофадан ишлайдиган ходим томонидан корпоратив почтани текшириш ─ иш кунида камида соатига бир марта.

4.7.5. Масофавий ишчи билан бир иш куни ичида алоқа бўлмаган тақдирда, бевосита раҳбар бу ҳақда кадрлар бўлими мутахассисига хабар бериши, сўнгра ходимнинг ишда йўқлиги тўғрисида далолатнома тузиши шарт. Ходимга ишдан бўшатиш далолатномасини қўллаш билан ёзма тушунтириш бериш учун корпоратив електрон почта орқали расмий сўров юборилади. Бундай кетиш мессенжер дастури ёрдамида такрорланади.

5-бўлим. Ишдан бўшатиш учун қўшимча асослар

5.1. Иш берувчи узоқдан ишлайдиган ходимни нафақат умумий асосларда, балки узрли сабабларсиз кетма-кет икки иш кунидан ортиқ алоқага чиқмаса ҳам ишдан бўшатиш ҳуқуқига ега (Республика Меҳнат кодексининг 161.5-моддаси). Ўзбекистон).

5.2. Масофавий ишчи билан меҳнат шартномаси у бошқа аҳоли пунктига кўчиб ўтганда бекор қилинади ва худди шу шартларда масофавий иш вазифаларини бажариш мумкин емас.

5.3. Иш берувчи Россия Федерацияси Меҳнат кодексида назарда тутилмаган бошқа асослар бўйича масофавий ишчини ишдан бўшатишга ҳақли емас.

5.4. Иш берувчи ишдан бўшатилган кундан бошлаб уч иш куни ичида ишдан бўшатиш тўғрисидаги буйруқнинг нусхасини ходимга хабарнома билан рўйхатдан ўтган почта орқали юбориши шарт.

6-бўлим Якуний қоидалар

6.1. Ушбу Низом тасдиқланган кундан бошлаб кучга киради ва амал қилади
бекор қилинмагунча ва/ёки янги Низом қабул қилинмагунча.

6.2. Низомга ўзгартиришлар - сонли Болалар мусиқа ва санъат мактаби ички иш юритиш бўйича йўриқномада белгиланган тартибда келишилган ва тасдиқланганидан кейин киритилади. Барча масофавий ишчилар Низомнинг 4.6.1-бандида кўрсатилган тартибда имзога қарши киритилган ўзгартиришлар билан танишишлари керак.

6.3. Низомнинг бажарилишини назорат қилиш кадрлар бўлимига юкланади.

Меҳнат жамоаси умумий йиғилиши (конференцияси)нинг 20___йил “___”_____даги ___ -сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига

2-илова

Муассаса ходимларига бериладиган асосий ва қўшимча таътил кунлари муддатлари

№	Лавозимлар категориялари	Асосий таътил муддатлари календарь куни	Қўшимча таътил муддатлари календарь куни	Жами таътил муддатлари Календари куни
1.	Маъмурий-бошқарув ходимлари	21	7	28
2.	Ўқув-ёрдамчи ходимлар	21	7	28
3.	Техник ходимлар	21	6	27
4.	ўқитувчилар	56	0	56

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Меҳнат бозорида меҳнат муносабатларини тартибга солишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли қарорининг 1-иловасига асосан йиллик устама ва йиллик қўшимча таътиллар берилади. Шунингдек, тизимдаги Муассасаларда банд бўлган хизматчиларнинг кенг тарқалган лавозимлари ходимлари айрим тоифалари меҳнатига ҳақ тўлашда мазкур қарорнинг 4-иловасида келтирилган ягона тариф сеткаси бўйича разрядлар инобатга олинади

МУНДАРИЖА

Т/р.	БЎЛИМЛАР
I.	УМУМИЙ ҚОИДАЛАР
II.	ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ
III.	МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ
IV.	ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ
V.	МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ. МЕҲНАТНИ НОРМАЛАШТИРИШ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ
VI.	МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ
VII.	МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ
VIII.	МЕҲНАТ ҲАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ
IX.	ХОДИМЛАРНИ КАСБГА ТАЙЁРЛАШ, ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ. ИШНИ ТАЪЛИМ БИЛАН БИРГА ОЛИБ БОРУВЧИ ХОДИМЛАР УЧУН КАФОЛАТЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯЛАР
X.	АЁЛЛАРНИНГ ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРНИНГ МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ ҲАМДА УЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР
XI.	ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР
XII.	АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ
XIII.	ҚЎШИМЧА ИЖТИМОИЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОИЙ ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР
XIV.	МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТ-СОҒЛОМЛАШТИРИШ ИШЛАРИ
XV.	МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ
XVI.	ИЖТИМОИЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ
XVII.	ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШИНИ НАЗОРАТ ҚИЛИШ
XVIII.	ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК
	ЖАМОА ШАРТНОМАСИГА ИЛОВАЛАРНИНГ ТАВСИЯВИЙ РЎЙХАТИ

Жамоа шартномасининг макети амалдаги жамоа шартномалари таҳлилини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилган ва меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг 2023 йил 31 январгача бўлган ўзгаришларига мувофиқлаштирилган.

Макет матни тавсиявий тусга эга.

Давлат бюджети ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган Муассасалар ва муассасаларнинг жамоа шартномалари лойиҳаларини қабул қилишдан олдин тегишли молия органлари билан келишиб олиш тавсия этилади.