

**“ХУДУДГАЗТАЪМИНОТ”
АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТИ**

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

2023 – 2025 йиллар учун

**Жамият меҳнат жамоасининг 2023 йил 1 июндаги
Конференциясида маъқулланган.**

**2023 йил
Тошкент ш.**

“ХУДУДГАЗТАЪМИНОТ”
АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТИНИНГ
2023 – 2025 ЙИЛЛАР УЧУН
ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

**Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг қарорига асосан
жамоа шартномасини имзоладилар:**

“Худудгазтаъминот” АЖ
Бошқарув раиси

Бирлашган касаба уюшма
қўмитаси раиси

_____ **Б. Эшмуратов**
2023 йил “ _____ ” _____

_____ **Ш. Ахмедов**
2023 йил “ _____ ” _____

**Жамоа шартномасини имзолаш пайтида
қуйидагилар ҳозир бўлдилар:**

Иш берувчи вакиллари:

Ходимлар вакиллари:

А.А.Турдибаев – Бошқарув раиси
ўринбосари

Б. Миров – ижро аппарати касаба
уюшмаси раиси

Д.М.Ачилов – Ходимлар
бошқармаси бошлиғи

М. Алимходжаев – “Худудгаз Пойтахт”
ГТФ бошланғич касаба уюшмаси раиси

О.Нарзиев – Юридик бошқарма
бошлиғи

Х.Юсупов – “Худудгаз Тошкент” ГТФ
бошланғич касаба уюшмаси раиси

МУНДАРИЖА

1. Умумий қоидалар	5
2. Ишлаб чиқариш ва иқтисодий фаолият	6
3. Меҳнат шартномаси. Бандлик кафолати	12
4. Иш вақти ва дам олиш вақти	18
5. Таътиллار	20

6. Меҳнатга ҳақ тўлаш. Кафолатли ва имтиёзли компенсация тарзидаги тўлов	22
7. Меҳнат интизоми	29
8. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги	31
9. Меҳнатни муҳофаза қилиш	33
10. Аёллар меҳнатини тартибга солиш. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга бериладиган қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар	38
11. Ёшлар учун қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар	40
12. Ижтимоий суғурта. Ижтимоий имтиёзлар ва кафолатлар	41
13. Маданий-маърифий, жисмоний тарбия, соғломлаштириш ва спорт ишлари	48
14. Меҳнат низоларини ҳал қилиш	50
15. Ижтимоий шериклик. Касаба уюшмаси фаолиятининг кафолатларига риоя этилиши	50
16. Жамоа шартномаси бажарилишини назорат қилиш	55
17. Жамоа шартномаси мажбуриятларининг бузилиши ёки уларни бажармаслик учун жавобгарлик	57

Жамоа шартномаси иловалари

1. Меҳнат муҳофазаси бўйича битим	58
2. Ички меҳнат тартиби қоидалари	75
3. Ходимларга бериладиган меҳнат таътилларининг асосий ва қўшимча кунлари ва лавозимлар рўйхати	93

4. Тариф ставкасига ва лавозим маошига қўшиб тўланадиган устама ва қўшимча тўловлар рўйхати	99
5. Жамият тизимдаги ходимларига йил якуни бўйича умумий иш натижалари учун мукофотлаш тўғрисида	100
6. Жамият тизимидаги корхона раҳбарлари, мутахассислари, хизматчилари ва ишчиларини ўта муҳим ишлаб чиқариш топшириқларини бажарганлик учун бир марталик мукофотлаш тўғрисида низом	105
7. “Худудгазтаъминот” АЖ ходимларини лом, қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш (топшириш) топшириқларини бажарилганлиги учун мукофотлаш тўғрисида	108
8. Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартномалар тузиладиган ходимлар рўйхати	110
9. Жамияти ходимларига нафақага чиқиш муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда бир йўла моддий рағбатлантириш тартиби тўғрисида низом	111
10. Жамиятининг Фахрий Ёрлиғи тўғрисида низом	113

1. Умумий қоидалар

1.1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда – **“Шартнома”**) “Худудгазтаъминот” акциядорлик жамиятида (кейинги ўринларда – **“Жамият”**) иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив хужжат ҳисобланади.

Қуйидагилар мазкур Шартноманинг тарафлари:

Иш берувчи тимсолида Жамият Бошқаруви раиси;
Ходимлар вакили тимсолида Бирлашган касаба уюшмаси кўмитаси раиси;

1.2. Шартнома имзоланган кунидан кучга киради ва 2025 йилнинг 31 декабригача амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, Шартнома тарафлар янги Шартнома тузгунча ёки амалдаги Шартномани ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

1.3. Шартнома иш берувчига ва Жамиятнинг барча ходимларига шу жумладан, мазкур Шартнома кучга киргандан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ва касаба уюшмаси штатдаги ходимларга ҳам тадбиқ этилади. Мазкур Шартнома қуйидаги ҳолларда ўз кучини сақлаб қолади:

- Жамият қайта ташкил этилганда – қайта ташкил этишнинг бутун даври давомида, бу давр тугагандан кейин Шартнома тарафларнинг бирини ташаббуси билан қайта кўриб чиқилиши мумкин;

- Жамият мол-мулкининг эгаси ўзгарганда – Шартнома ўз кучини олти ой мобайнида сақлаб қолади. Бу даврда тарафлар янги Шартномани тузиш ёки амалдагисини сақлаб қолиш, ўзгартириш ва тўлдириш ҳақида музокаралар бошлашга ҳақли;

- Жамият тугатилганда – тугатишнинг бутун даври давомида.

1.4. Шартнома касаба уюшмасига аъзолигидан қатъий назар ижро аппарати ва Жамият таркибига кирувчи, бевосита Жамиятга бўйсинувчи тизим корхоналари ходимларига тадбиқ этилади.

1.5. Шартномага ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тарафларнинг розилиги билан Меҳнат кодекси (кейинги ўринларда – “МК”), бошқа локал ҳужжатлар ва мазкур Шартнома қоидаларига мувофиқ амалга оширилади.

1.6. Иш берувчи барча ходимларни, шу жумладан ишга янги қабул қилинган ходимларни, Шартнома, шунингдек касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган Жамиятнинг бошқа локал ҳужжатлари билан таништириш, Шартноманинг мазмунига ва шартларининг бажарилишига оид маълумотлар ошкоралигини (мажлислар, конференциялар, масъул ходимлар ҳисоботлари, ахборот стендлари, тармоқ нашриёти ва ҳ.к.) таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

1.7. Шартноманинг бажарилиши (иш берувчига таалукли қисми) бўйича жавобгарлик Жамият бошқаруви, Жамиятга бўйсинувчи тизим корхоналари зиммасига, меҳнат жамоаси номидан эса Жамиятнинг бирлашган касаба уюшма кўмитаси ёки ўзлари ваколат берган бошқа вакиллик органлари зиммасига юклатилади.

1.8. Мазкур Шартнома иш берувчига ва меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган Жамиятнинг барча ходимларига, шу жумладан Шартнома кучга киргандан кейин ишга қабул қилинган шахсларга тадбиқ этилади.

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

- ходимнинг оила аъзоларига;

- ёшга доир пенсияга кетиши муносабати билан меҳнат муносабатлари иш берувчи томонидан бекор қилинган шахсларга;
- касаба уюшма қўмитасининг штатидаги ходимларга;
- меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлигининг бошқа хил шикастланиши туфайли жабрланган собиқ ходимларга;
- меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки саломатлигига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ходим қаромоғида бўлган ва зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга;
- касаба уюшмаси аъзоларига (касаба уюшмаси бюджети ҳисобидан бериладиган кўшимча имтиёзлар қисмида).

2. Ишлаб чиқариш ва иқтисодий фаолият

2.1. Тарафлар меҳнат вазифаларини виждонан ва сифатли бажариш ходимлар фаровонлигининг асоси эканлигини эътироф этадилар.

“Янги Ўзбекистонни 2022-2026 йилларда ривожлантириш стратегияси”га мувофиқ ишлаб чиқариш харажатларини камайтириш, маҳсулот таннархини пасайтириш ҳамда Жамият шайнига путур етказиши мумкин бўлган ҳолатларни олдини олиш бўйича чора-тадбирлар амалга оширилишига ҳар томонлама кўмаклашиш мажбуриятини олган ҳолда тарафлар:

- Жамиятни модернизациялаш, техник ва технологик қайта жиҳозлаш, тежамкорликнинг қатъий режимини жорий қилиш, ишлаб-чиқариш харажатлари ҳамда маҳсулот (ишлар, хизматлар) таннархини камайтириш, шу жумладан, технологик жараёнларни такомиллаштириш, ишлаб чиқаришда электроэнергия ва материаллар сарфлари ва бошқа харажатларни камайтириш;

- техник, технологик ва ишлаб чиқариш интизомига қатъий риоя қилинишини таъминлаш, маҳсулот сифати бўйича халқаро бошқарув стандартларини жорий қилиш;

- Жамият Устави билан белгиланган ишлаб чиқариш фаолиятини амалга ошириш – иш берувчининг мутлоқ ҳуқуқи ҳисобланади.

2.2. Иш берувчи қуйидаги асосий ҳуқуқларга эга:

- жамоа музокаралари ташаббуси билан чиқиш ва жамоа шартномаларини тузиш;

- ходимларни ҳалол самарали меҳнати учун рағбатлантириш;

- ходимлардан ўз меҳнат мажбуриятларини бажаришини ва иш берувчининг мол-мулкига (шу жумладан учинчи шахсларнинг иш берувчида бўлган мол-мулкига, агар иш берувчи ушбу мол-мулкнинг бут сақланиши

учун жавобгар бўлса) эҳтиёткорона муносабатда бўлишини, ички меҳнат тартибига риоя этишини талаб қилиш;

- ходимларни белгиланган тартибда интизомий жавобгарликка тортиш;

- ходимларни улар томонидан ҳам иш берувчига бевосита етказилган, ҳам бошқа шахсларга етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш натижасида иш берувчида юзага келган тўғридан-тўғри ҳақиқий зарар учун моддий жавобгарликка тортиш;

- ички ҳужжатларни қабул қилиш (Меҳнат Кодексининг 24-моддаси);

- Жамиятни бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

- қонун ҳужжатларига мувофиқ яқка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;

- меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни лозим даражада бажаришни ходимдан талаб қилиш;

- ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эгадир.

2.3. Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларга эга:

- меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномалари шартларига риоя этиши;

- ходимларни меҳнат шартномасида шартлашилган иш билан таъминлаши;

- ходимларни ишга қабул қилишда, меҳнат жараёнида ва ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишда Меҳнат Кодексининг меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш тўғрисидаги талаблари бузилишига йўл қўймаслиги;

- мажбурий меҳнат шакллари қўлланилишига йўл қўймаслиги;

- меҳнатни муҳофаза қилиш норматив талабларига мувофиқ бўлган меҳнат хавфсизлигини ва шарт-шароитларини таъминлаши;

- ходимларни ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши учун зарур бўлган асбоб-ускуналар, техник ҳужжатлар ва бошқа воситалар билан таъминлаши;

- ходимларга берилиши лозим бўлган иш ҳақини Меҳнат Кодексга, жамоа шартномасига, ички меҳнат тартиби қоидаларига, бошқа ички ҳужжатларга, меҳнат шартномаларига мувофиқ белгиланган муддатларда тўлиқ ҳажмда тўлаши;

- Меҳнат Кодексда белгиланган тартибда жамоа музокараларини олиб бориши, шунингдек жамоа шартномасини тузиш;

- ходимларнинг вакилларига жамоа келишувини ва жамоа шартномасини тузиш ҳамда уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш учун зарур бўлган тўлиқ ва ишончли ахборотни тақдим этиши;

- ходимларни ўз меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган, қабул қилинаётган ички ҳужжатлар билан имзо қўйдириб таништириши;

- давлат меҳнат инспекторларининг, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга риоя этилиши

устидан текширув ва назоратни амалга ошириш ваколатига эга бўлган бошқа давлат органлари мансабдор шахсларининг кўрсатмаларини ўз вақтида бажариши;

- ходимлар давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли уларнинг иш жойи сақланиб қолган ҳолларда ушбу иш берувчи илгари меҳнат шартномасини бекор қилган ходимларни ишга қабул қилиши;

- 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 чоралар кўриши ва кўрилган чоралар тўғрисида мазкур органлар ҳамда вакилларга хабар қилиши;

- ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртасини, шунингдек иш берувчининг фуқаролик жавобгарлиги мажбурий суғуртасини таъминлаши;

- ўз меҳнат мажбуриятларини бажарганлиги муносабати билан ходимларга етказилган моддий зарарнинг ўрнини меҳнат қонунчилигида белгиланган тартибда ҳамда шартларда қоплаши;

- меҳнат шартномаларини, шунингдек уларга доир ўзгартиш ва қўшимчаларни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат мажмуида ўз вақтида рўйхатга олиши шарт;

- ишловчиларнинг касб малакаларини ошириш, тариф ставкалари ва ишбай баҳоларнинг амалдаги миқдорлардан камайиш ҳолатларига йўл қўймаслик;

- ишлаб чиқариш режа топшириқларини бажариш учун меҳнат жамоасини ўз вақтида моддий-техник ресурслар ва молиявий маблағлар билан таъминлаш;

- касаба уюшмасини ва меҳнат жамоасини ишлаб чиқариш режаларининг бажарилиши, истиқболдаги режалар, Жамиятнинг молиявий аҳволи, даромади ва олинган фойданинг сарфланиши тўғрисида хабардор қилиб бориш;

- ходимлардан малакалари ва касбларига мувофиқ равишда фойдаланиш ва уларнинг тўлиқ бандлигини таъминлаш;

- Жамиятга зарур бўлган касблар ва мутахассисликлар бўйича ходимларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш, ўқитиш ва малакаларини ошириш юзасидан уларнинг тоифалари рўйхатини ва молиялаштириш манбаларини кўрсатган ҳолда йиллик дастур режасини тузиш ва унинг ижросини таъминлаш;

- касаба уюшма вакилларини Жамият бошқарувининг коллегиял органлари таркибига киритилишига кўмаклашиш.

2.4. Меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилишни касаба уюшмалари

ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари амалга оширади, касаба уюшмани сайлаш тартибини, уларнинг ваколатлари муддати ва сони таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди.

Жамиятда бошқа вакиллик органларининг ҳам бўлиши касаба уюшмаларининг ўз вазифаларини амалга ошириш борасидаги фаолиятига тўсқинлик қилмаслиги лозим.

Ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини битта вакиллик органи ифода этиши ва ҳимоя қилиши мумкин эмас.

Касаба уюшмаси фаолияти уларни сайлаган ходимларнинг қарорига биноан, шунингдек улар қонун ҳужжатларига зид ҳатти-ҳаракатлар содир этган тақдирда эса – суд томонидан ҳам тугатилиши мумкин.

2.5. Касаба уюшмаларининг ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органларнинг иш берувчилар билан ўзаро муносабатларидаги ҳуқуқлари қонун, уставлар, жамоа шартномаси билан белгиланади.

2.6. Касаба уюшмаси қуйидаги ҳуқуқларга эга:

- музокаралар олиб бориш, жамоа шартномалари ва келишувлари тузиш, уларнинг бажарилишини текшириб туриш, иш берувчига корхонада меҳнат тўғрисида норматив ҳужжатлар тайёрлаш юзасидан таклифлар киритиш;

- Жамиятни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришга доир масалаларни кўриб чиқишда қатнашиш;

- меҳнат низоларини кўрувчи органларда ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш;

2.7. Иш берувчининг касаба уюшмаси олдидаги мажбуриятлари:

- ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига қўмаклашиш;

- ходимларнинг манфаатларига тааллуқли қарорлар қабул қилишдан олдин уларнинг касаба уюшмаси билан маслаҳатлашиш, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда кўрсатилган ҳолларда эса, уларнинг розилигини олиш;

- касаба уюшмалари таклифларини ўз вақтида кўриб чиқиш ва қабул қилинган қарорлар ҳақида уларга ёзма равишда асосли жавоб бериш;

- касаба уюшмалари аъзоларини Жамиятга, манфаатлари ифода этилаётган ходимларнинг иш жойларига монеликсиз қўйиш;

- касаба уюшмалари меҳнат, Жамият фаолияти масалаларига ва бошқа ижтимоий-иқтисодий масалаларга доир ахборотни текин бериш;

- касаба уюшмаларига ўз вазифаларини бажаришлари учун зарур шароит яратиш бериш;

- касаба уюшмаларига нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган бошқа мажбуриятларни бажариш.

2.8. Касаба уюшмалари аъзоларига ўзларининг вакиллик фаолиятларини амалга оширишлари муносабати билан иш берувчи томонидан бирон бир шаклдаги таъқиб қилинишдан ҳимоя этиш кафолатланади.

2.9. Касаба уюшмалари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга интизомий жазо беришга, улар билан

тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек касаба уюшмалари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларни уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколоти тугаганидан кейин икки йил давомида иш берувчининг ташаббуси билан маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди.

2.10. Касаба уюшмаларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайлангани муносабати билан ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколоти тугаганидан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса аввалги ишига тенг бошқа иш (лавозим) берилади.

2.11. Касаба уюшмаларини қонуний фаолиятига ҳар қандай тарзда тўсқинлик қилиш тақиқланади.

касаба уюшмалари фаолиятини иш берувчи ёки у вакил қилган шахслар ташаббуси билан тугатишга йўл қўйилмайди.

2.12. Жамият ходимларининг вакиллик органи сифатида касаба уюшмаси кўмитаси қуйидаги ҳуқуқларга эга:

- музокаралар олиб бориш, меҳнат жамоаси конференциясида маъқулланган жамоа шартномасини, унинг иловаларини, унга киритилган қўшимча ва ўзгартиришларни имзолаш;

- жамоа шартномаси лойиҳасини ва жамиятнинг бошқа локал ҳужжатларини ишлаб чиқиш бўйича Иш берувчига таклифлар киритиш;

- ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига оид масалаларни кўриб чиқишда иштирок этиш;

- турли органларда меҳнат низоларини кўриб чиқилишида ходимлар манфаатларини ҳимоя қилиш;

- Иш берувчи ва уни ваколатли вакилларининг қонунчиликка ёки жамиятнинг локал ҳужжатларига зид бўлган ёки ходимларнинг ҳуқуқларини бошқача тарзда бузадиган қарорлари устидан судга шикоят қилиш;

- меҳнат муносабатлари доирасида ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилишга қаратилган қонунчиликка зид бўлмаган бошқа хатти-ҳаракатларни амалга ошириш.

2.13. Касаба уюшмаси ўзига берилган ҳуқуқларини амалга оширишда Жамият фаолиятининг самарадорлигини пасайтирмаслиги, белгиланган тартиб ва иш режимини бузмаслиги, ходимларнинг бошқа вакиллик органларини қонуний фаолиятларига тўсқинлик қилмаслиги керак.

2.14. Касаба уюшмаси бир вақтнинг ўзида бошқа тарафнинг манфаатини ҳимоя қилиши мумкин эмас, шу билан бир қаторда мазкур Шартномани, Ички меҳнат тартиб-қоидаларини ва Жамиятнинг бошқа локал ҳужжатларини сўзсиз бажарилишини таъминлаш мақсадида Иш берувчи билан ҳамкорлик қилади, ходимлар ўртасида спорт-соғломлаштириш ва маънавий-маърифий ишлар амалга оширилишига кўмаклашади.

2.15. Касаба уюшмаси кўмитаси қуйидаги мажбуриятларга эга:

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

- ижтимоий-иқтисодий масалаларни ҳал қилиш, соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини яратишга меҳнат жамоаларини сафарбар қилишда ҳамда ички меҳнат тартиб-қоидалари ва меҳнат интизомига риоя қилиш, меҳнат вазифаларини ўз вақтида, тўлиқ ва сифатли бажарилишини таъминлашда ўз ваколатлари доирасида иш берувчи билан ҳамкорликда иш олиб бориш;

- иш берувчига меҳнатга ҳақ тўлаш шакли ва тизимини такомиллаштириш ҳамда жамиятни бошқариш бўйича, ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг жорий ва истиқболли режа-дастурларини қабул қилиш ва Шартнома шартларини такомиллаштириш юзасидан музокаралар олиб бориш, ходимларнинг меҳнат шартномасидаги вазифаларини тўлиқ ва сифатли бажаришларига кўмаклашувчи таклифлар киритиб бориш;

- ходимларнинг рационализаторлик ва ихтирочилик ишларида иштирок этишларига кўмаклашиш;

- бир хил қийматдаги меҳнат учун тенг ҳақ тўлаш принципини амалга оширишга ҳар томонлама кўмаклашиш;

- иш берувчи томонидан иш ҳақининг кафолатланган энг кам миқдорига оғишмай риоя қилиниши устидан жамоат назоратини ўрнатиш;

- вақтинчалик мавсумий ходимлар шунингдек, ходимларнинг бошқа ижтимоий ночор тоифалари манфаатларини ҳимоя қилиш;

- корхона банкротга учраши ёки қайта ташкил этилиши натижасида бўшаб қолган ходимларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш;

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

- тармоқ кўрик-танловларида иштирок этиш ташаббуслари билан чиқиш.

2.16. Ходимлар қуйидаги мажбуриятларга эга:

- меҳнат шартномасининг талабларига, ички меҳнат тартиби, техника хавфсизлиги, одоб-ахлоқ қоидаларига ҳамда меҳнат интизоми ва меҳнат муҳофазаси меъёрларига қатъий риоя қилиш;

- мансаб йўриқномасига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини ҳалол ва ўз вақтида бажариш, иш берувчининг фармойишлари ва буйруқларини вақтида сифатли ижро этиш, касбий-техник даражаларини мунтазам равишда ошириб бориш;

- ишлаб чиқариш самарадорлиги ва меҳнат унумдорлиги оширилишига, маҳсулотлар (ишлар, хизматлар) сифати яхшиланишига ва ресурслар тежалишига кўмаклашиш;

- ишлаб чиқариш учун зарур бўлган асбоблар, ускуналар, техника ва материалларнинг тўғри ишлатилишини, сақланишини ва улардан оқилона фойдаланишини таъминлаш;

- фаолият даврида ўзидан юқори турувчи раҳбар ноқонуний, коррупцион характерга эга бўлган топшириқ (воситачилик) берганда, бу ҳолат юзасидан дарҳол топшириқ берган раҳбар ходимнинг раҳбарига ёки филиал, МЧЖ, Жамият раҳбариятига ва ҳуқуқни муҳофаза қилувчи идораларга ёзма ёки оғзаки ахборот бериш.

3. Меҳнат шартномаси. Бандлик кафолатлари

3.1. Меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир.

Меҳнат шартномасини тузиш ҳақидаги келишувдан олдин кўшимча ҳолатлар (танловдан ёки суҳбатдан ўтиш, лавозимга сайланиш ва бошқалар) бўлиши мумкин.

Шунингдек, ходим ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда меҳнат шартномалари тузиши мумкин.

3.2. Меҳнат шартномаси ёзма шаклда икки нусхада тузилади, тарафларда сақланади.

Меҳнат шартномасининг шакли Ўзбекистон Республикасида белгиланган тартибда тасдиқланадиган намунавий шартномани ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилади.

3.3. Жамиятда меҳнат шартномалари номуайян муддатга, уч йилдан кўп бўлмаган муайян муддатга тузиши мумкин. МК сени 110 модда.

3.4. Ишга қабул қилинган ходимлар касаба уюшмасида таништирув суҳбатидан ўтказилади, касаба уюшмаси фаолияти ҳақида маълумот берилади. Ходимнинг ихтиёрий ёзма аризасига асосан касаба уюшмасига аъзоликка қабул қилинади.

3.5. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги илтимоси, узрли сабаблар туфайли келиб чиқса ва бундай иш **Жамиятда** мавжуд бўлса, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 142-моддасида назарда тутилган ҳоллардан ташқари яна қуйидаги ҳолларда **Иш берувчи** томонидан қаноатлантирилиши лозим.

Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун қуйидагилар узрли ҳисобланади:

- бетоб оила аъзосини парваришлаш зарурияти;
- ишни таълим билан бирга қўшиб олиб борилиши;
- молиявий муаммолар ва қийинчиликлар;
- аввалги иш жойида ходимнинг ҳаёти ва соғлигига таҳдид солувчи омиллар вужудга келиши;

Бундай ўтказишнинг муддати тарафларнинг келишувига биноан белгиланади.

3.6. 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 ходисалардан ташқари яна қуйидаги ҳолатларда бажарилиши лозим бўлган тезкор ва кечиктириб бўлмайдиган ишлар ҳисобланиши мумкин:

- ишлаб чиқариш ҳажмининг кутилмаган даражада ошиши;
- бошқа ташкилот билан аутсорсинг шартномасини қайта тузиш

даврида;

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

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

- Техникани (автотранспорт) беришга кўра - 3 ойгача
- Янги объектларни ишга туширилишига кўра - 3 ойгача
- Авария ва табиий офатларни бартараф этиш - авария ва табиий

офатларни бартараф этишга қадар.

3.8. Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар муддати ишлаб чиқариш заруриятини келтириб чиқарган омилларни бартараф этиш вақти билан, бекор туриб қолишларда эса – бекор туриб қолинишнинг бутун даври билан белгиланади. Барча ҳолларда иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддатининг умумий давомийлиги қаторасига 30 иш куни ва йил давомида 60 кундан ошмаслиги керак.

3.10. Ходим иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажарилаётган ишга қараб, лекин аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланади.

3.11. Иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишда унинг ҳуқуқларига қатъий риоя қилиши, қонунчилик ҳужжатларида, мазкур шартномада ва ички меҳнат тартиби қоидаларида назарда тутилган кафолат ва имтиёزلарни бериши шарт.

3.12. Иш берувчи ходимларни ишдан бўшатишдан камида икки ой олдин қасаба уюшма қўмитасини хабардор қилади, қўмита билан маслаҳатлашув ўтказди ва бу жараёнда қуйидагиларни аниқлаштиради:

- ишдан бўшатиш важдлари ва сабаблари;
- ишга жойлаштириш бўйича аниқ таклифлар ва ишдан бўшатиш

оқибатларини юмшатишга қаратилган бошқа чоралар.

3.13. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 98-моддасига биноан ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатилиши тўғрисидаги маълумотларни унинг касби, мутахассислиги, малакасини ва

меҳнатига ҳақ тўлаш миқдорини кўрсатган ҳолда икки ойдан кечиктирмай «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат мажмуасига киритиш орқали маҳаллий меҳнат органи эътиборига етказиши шарт.

3.14. Жамият таркибий бўлинмалар, бўлимлар ва бошқаларни тугатиш ёки таркибий жиҳатдан қайта ўзгартириш масалалари тўғрисида касаба уюшмаси кўмитасини олдиндан хабардор қилади.

3.15. Иш берувчи қисқартирилаётган ходимлар корхона учун зарур бўлган ихтисослик бўйича меҳнат муносабатларини давом эттириш хоҳишини билдирса, уларни қайта тайёрлаш ва қайта ўқитиш ишларини ташкил қилиш ва ўқиш даврида уларга ўртача ойлик иш ҳақини тўлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

3.16. Иш берувчи ходимларни тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш бўйича ходимлар рўйхати, шунингдек молиялаштириш манбаси кўрсатилган ҳолда йиллик дастурларни тасдиқлайди.

3.17. Яширин ишсизлик ҳолатларида (ходимнинг айбисиз бўш туриб қолишлар, қисқартирилган иш режими ва ҳ.к.) корхоналар ходимлари учун мазкур шартномада кўзда тутилган ҳуқуқ, имтиёз ва кафолатлар сақланади.

3.18. Олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари битирувчилари, Қуролли кучлар сафида муддатли хизматни ўтаб қайтганларни ишга жойлаштиришларида ҳар томонлама кўмаклашилади.

3.19. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган қуйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этилишини таъминлаш:

- “Зўрлаб ишлатиш ёки мажбурий меҳнат тўғрисидаги” 1930 йилги Конвенция (29-Конвенция) 1997 йил 30 августда ратификация қилинган.

- “Ҳафта давомидаги иш вақтини қирқ соатгача қисқартириш тўғрисидаги” 1935 йилги Конвенция (47-Конвенция). 1995 йил 6 майда ратификация қилинган.

- “Йиллик ҳақ тўланадиган таътиллар тўғрисида”ги 1936 йилги Конвенция (52-Конвенция). 1995 йил 6 майда ратификация қилинган.

- “Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқи тўғрисида”ги Конвенция (87-Конвенция), 2016 йил октябрда ратификация қилинган.

- Меҳнат инспекцияси тўғрисида”ги 1947 йилги Конвенция (81-сонли Конвенция). 2019 йил 27 августда ратификация қилинган.

- Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Халқаро меҳнат нормалари қўлланишига кўмаклашиш учун уч томонлама маслахатлашувлар тўғрисида”ги 1976 йилги Конвенция (144-сонли Конвенция). 2019 йил 4 мартда ратификация қилинган.

- “Қишлоқ хўжалигида меҳнат инспекцияси тўғрисида”ги 1969 йилги Конвенция (129-сонли Конвенция). 2019 йил 27 августда ратификация қилинган.

- “Касаба уюшмаларига бирлашиш ва жамоа музокараларини олиб бориш ҳуқуқи принципларининг қўлланиши тўғрисида”ги 1949 йилги Конвенция (98-Конвенция). 1997 йил 30 августда ратификация қилинган.

- “Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркаклар ва хотин-қизларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 1951 йилги Конвенция (100-Конвенция). 1997 йил 30 августда ратификация қилинган.

- “Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги (1952 йилда қайта кўриб чиқилган) Конвенция (103-Конвенция). 1995 йил 6 майда ратификация қилинган.

- “Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги 1957 йилги Конвенция (105-Конвенция). 1997 йил 30 августда ратификация қилинган.

- “Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисида”ги 1958 йилги Конвенция (111-Конвенция)*. 1997 йил 30 августда ратификация қилинган.

- “Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсат тўғрисида”ги 1964 йилги Конвенция (122-Конвенция). 1995 йил 6 майда ратификация қилинган.

- “Корхонада меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 1971 йилги Конвенция (135-Конвенция). 1997 йил 30 августда ратификация қилинган.

- “Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 1973 йилги Конвенция (138-Конвенция). 2008 йил 4 апрелда ратификация қилинган.

- “Жамоа музокараларига кўмаклашиш тўғрисида”ги 1981 йилги Конвенция (154-Конвенция). 2008 йил 4 апрелда ратификация қилинган.

- “Болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилинч чоралар тўғрисида”ги 1999 йилги Конвенция (182–Конвенция). 2008 йил 8 апрелда ратификация қилинган.

3.20. Жамият ва тизим корхоналарида ёш мутахассислар малакасини ошириш ва шогирд-кадрлар тайёрлаш масалаларида корхонанинг доимий ҳаракатдаги комиссияси томонидан тавсия этилган юқори малака ва тажрибага эга бўлган малакали мутахассисларга бириктирилади.

3.21. Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларига риоя этилишини таъминлаш борасида ўзаро манфаатдорликни инобатга олган ҳолда тарафлар меҳнатга оид қонунчилик ва бошқа меъёрий ҳужжатларни, меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шартларини қўллаш масалалари бўйича иш берувчи билан ходим ўртасида юзага келувчи келишмовчиликларни ҳал қилиш мақсадида меҳнат низолари бўйича комиссия тузишлари мумкин.

3.22. Меҳнат низолари бўйича комиссия тенглик асосида тарафларнинг учтадан вакилларида иборат таркибда тузилади. Комиссия таркибига киритиладиган касаба уюшмасининг вакиллари тегишли қарор билан, иш берувчи вакиллари эса буйруқ билан тасдиқланади.

3.23. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг ваколоти мазкур шартноманинг бутун амал қилиш муддати давомида сақланади.

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

- ўриндошлик бўйича ва вақтинча ишлайдиган ходимлар сонини чеклаш, бир неча касбда ишлашни таъқиқлаш;

- қисқартириш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати даврида ходимнинг ўз хоҳишига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишини тарафлар келишувига биноан огоҳлантириш муддати даврига мувофиқ келадиган пуллик компенсация тўлаш билан амалга ошириш;

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

- ногиронлар, 14 ёшгача фарзанди бўлган аёллар ва Жамиятдаги иш стажини 15 йилдан ортиқ бўлган ходимларга бошқа иш қидириш учун ҳафтада икки кун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқини бериш;

3.25. Технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ходимларнинг сони (штати) ўзгарганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласи кўриб чиқиляётганда 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, эркеклар 58 ёш);

б) 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимлар;

в) ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбияляётган ёлғиз ота-она, ота-онанинг ўрнини босувчи шахслар;

3.26. Технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ходимларнинг сони (штати) ўзгарганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш жараёнида малакаси, мутахассислиги мос келадиган бўш иш ўринлари бўлган ҳолда қисқартиришга тушган ходимларга иш таклиф қилингунига қадар бошқа шахсларни янгидан ишга қабул қилиш мумкин эмас.

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

3.28. 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 ишдан четлаштиришга ҳақли.

3.29. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши фақатгина касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан ёзма розилиги олинган ҳолда амалга оширилади, бунда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига назарда тутилган ҳоллар мустасно.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган иш берувчининг мазкур масаладаги ёзма тақдимномаси касаба уюшма қўмитасида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 2021 йил 19 мартдаги 2-37 “с” -сонли қарори билан тасдиқланган *“Касаба уюшмаси органларида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги тақдимномасини кўриб чиқиш Тартиби”*га мувофиқ кўриб чиқилади.

3.30. Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра қуйидаги ҳолларда бекор қилинганда касаба уюшмаси қўмитасининг розилиги талаб этилмайди:

ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги муносабати билан;

Меҳнат Кодекси 161-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган исталган асослардан бирига кўра ташкилот раҳбари, алоҳида таркибий бўлинма раҳбари билан;

ташкилот мулкдори ўзгарганлиги муносабати билан Меҳнат Кодекси 489-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига мувофиқ ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбари билан;

Касаба уюшмаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилиги масаласи бўйича қабул қилинган қарор ҳақида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда иш берувчига хабар қилиши керак. Агар кўрсатилган муддат тугатилганидан кейин касаба уюшмаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилмаса, иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини Меҳнат Кодексида белгиланган тартибда касаба уюшмасининг розилигисиз бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи касаба уюшмаси томонидан ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

3.31. Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги тўғрисидаги рўйхат Жамият ички меҳнат тартиб қоидаларида (2-илова) белгилаб берилган.

Ходим ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш ҳолатлари тегишли хужжлар (ёки ижтимоий тармоқларда акс этганда) асосида тасдиқланганда, касаба уюшмаси томонидан иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилинишига розилик берилишига асос бўлади.

3.32. Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эгаллиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир қилинган ноҳўя хатти-ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади.

3.33. Томонларнинг келишувига мувофиқ, иш берувчи:

- иш ҳажми ортганда ёки маълум лойиҳани амалга ошириш даврида мутахассислар билан аниқ муддатга шартнома тузишга ҳақли.

- ходимни масофавий иш усулига, мослашувчан иш графигига ёки уйда ишлаш режимига ўтказиш мумкин.

4. Иш вақти ва дам олиш вақти

4.1. Тарафлар томонидан беш ва олти кунлик иш вақти белгилаш мақсадга мувофиқ деб топилган. Навбатчилик асосида ишловчи ходимларнинг иш вақти иш графигига асосан белгиланади.

Иш вақтининг давомийлиги, ундан фойдаланиш тартиби, ҳар иш кунининг бошланиши ва тугалланиши Жамиятнинг ички меҳнат тартиби қоидаларига асосан белгиланади.

4.2. Ходимлар учун иш ҳафтасининг нормал муддати қуйидагича:

Кундалик иш (смена)нинг давомийлиги қуйидагилардан ошмаслиги керак:

а) нормал иш вақти белгиланган ходимлар учун:

олти кунлик иш ҳафтасида - етти соатдан, ҳафтасига 40 соатдан ошмаган ҳолда (ишбай ҳақ тўланадиган ходимлар учун);

беш кунлик иш ҳафтасида - саккиз соатдан;

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

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

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

д) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сонли қарори билан тасдиқланган “Меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфи бўйича иш жойларини аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида”ги Низомга мувофиқ аттестациядан ўтказилган меҳнат шароитлари ноқулай бўлган ишларда ишловчи ходимлар – 36 соат;

е) уч ёшга тўлмаган фарзандлари бор аёллар учун – 35 соат.

4.3. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш

хафтаси белгилаб қўйилиши мумкин. Тўлиқсиз иш вақти режимидаги меҳнат учун ишланган вақтга муносиб равишда ҳақ тўланади.

4.4. Байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида кундалик иш (смена) муддати барча ходимлар учун бир соатга қисқартирилади.

4.5. Тунги вақтдаги ишнинг муддати соат 22-00 дан соат 6-00 гача ҳисобланади.

- ходимларни тунги вақтдаги ишга жалб этиш (МКнинг 396, 417, 428-моддаларида) белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

4.7. Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

- иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан қўлланиши мумкин.

- иш сменасининг муддати ўн икки соатдан иборат бўлганда, шунингдек меҳнат шароити ўта оғир ва ўта зарарли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга йўл қўйилмайди.

- иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш (МКнинг 396, 417-моддаларнинг биринчи қисми ва 428-моддаларида) белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

- иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш Меҳнат Кодексининг 262-моддасига мувофиқ, икки хисса миқдорида туловлар амалга оширилади.

- иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларда – бир кунда икки соатдан) ва йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим.

Иш берувчи ходимнинг иш вақтидан ташқари ишининг давомийлиги аниқ ҳисобга олинишини таъминлаш шарт (Меҳнат кодексининг 190-моддаси).

4.8. Ишлаб чиқариш шарт-шароитлари бўйича танаффуслар бериш мумкин бўлмаган ишларда, ходимлар учун иш вақти давомида овқатланиш имкониятини таъминлаш касаба уюшмаси қўмиталари билан келишилган ҳолда белгиланади.

4.9. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимлар учун иш кунининг бошланиш ва тугалланиш вақтини ўқишни иш билан биргаликда олиб бориш учун зарур бўлган ҳолатдан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

4.10. Ходимларни дам олиш кунлари ва байрам кунлари ишга жалб этиш Меҳнат Кодексининг 396, 417-моддаларнинг биринчи қисми ва 428-моддаларида белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда иш берувчининг касаба уюшмаси билан келишилган ҳолда қабул қилган буйруғига кўра алоҳида ҳоллардагина йўл қўйилади.

4.11. Қўйидаги ҳолатлар ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этиш учун алоҳида асос ҳисобланади:

- куз-қиш мавсумида кечиктириб бўлмайдиган ишларни амалга ошириш зарурияти юзага келганда;

- истеъмолчиларга табиий ва суюлтирилган газни узлуксиз ва беталофат етказиб берилишини таъминлаш бўйича масъул ходимларнинг ишлаш зарурияти туғилганда;
- мурожаатларнинг кескин ортиши натижасида;
- газ ҳажмлари тўғрисидаги ҳисоботларни топшириш даврида;
- табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ҳодиса, табиий офат ва бошқа фавқулудда ҳолатларнинг олдини олиш зарурияти юзага келганда;
- юз берган табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ҳодиса, табиий офатларнинг оқибатларини бартараф этиш зарурияти юзага келганда;
- байрам, кечиктириб бўлмайдиган ўта муҳим вазифаларни, таъмирлаш ва юк ортиш-тушириш ишларини бажариш зарурияти юзага келганда ва х.к.

5.Таътилар.

5.1. Барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлаётган ходимлар учун камида 21 календарь кунидан иборат бўлган йиллик асосий таътил белгиланади.

5.2. Ходим меҳнат таътили даврида дам олиши, тўлиқ соғлиғи ва ишлаш қобилиятини тиклаб олиши, шунингдек ижтимоий, маънавий ва оилавий тадбирларни ўтказишини инobatга олган ҳолда меҳнат таътилидан муддатидан аввал чақириб олишга йўл қуйилмайди. (кечиктириб бўлмайдиган ишлаб-чиқариш билан боғлиқ ҳолатлар бундан мустасно).

5.3. Қуйидагиларга уларнинг ёши ва соғлиғи ҳолати ҳисобга олинган ҳолда йиллик узайтирилган асосий таътил берилади:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга - ўттиз календарь кун;
- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига - ўттиз календарь кун.

5.4. Ходимларнинг айрим тоифалари учун йиллик асосий меҳнат таътилларида ташқари, меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган ходимларга ҳамда оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга ва иш ўринлари ва асбоб ускуналарни хавфлилиги бўйича аттестация хулосаларига мувофиқ қўшимча таътилар қонунчилик ҳужжатларига (Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сонли қарорлари) мувофиқ белгиланади.

Ходимларга берилadиган меҳнат таътилларининг асосий ва қўшимча кунлар ва лавозимлар рўйхати 3-иловада келтирилган.

Йиллик таътилга ходимнинг розилиги билан қон топширганлиги (қон топширганлик тўғрисидаги маълумотномага асосан), дам олиш ва байрам кунларидаги ишлар учун берилadиган дам олиш кунлари ҳам қўшилиб берилиши мумкин.

5.5. Ҳар йилги меҳнат таътили даврига тўғри келadиган ишланмайдиган байрам кунлари меҳнат таътилларининг давомийлигини белгилashда ҳисобга олинмайди.

5.6. Барча ҳолларда қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътилларни жамлашда уларнинг умумий муддати эллик олти календарь кунидан ошиб кетиши мумкин эмас.

5.7. Қўйидаги ҳолларда ходимларга ҳақ тўланадиган қўшимча ижтимоий таътил берилади:

- ходимнинг никоҳ тўйида - 3 кун;
- фарзанд туғилганда (отасига) - 1 кун;
- фарзандларининг никоҳ тўйларида - 2 кун;
- яқин қариндошларининг (ота-онаси, турмуш ўртоғи, турмуш ўртоғи ота-онаси, фарзандлари, туғишган ака-ука ва опа-сингиллари) дафн маросимларида - 3 кун.

5.8. Соҳадаги умумий иш стажига қараб, ҳақ тўланадиган ва жамоа шартномалари орқали аниқланадиган миқдорларда қўйидагича қўшимча таътиллари берилиши мумкин (иш кунлари ҳисобида):

- 5 йилдан 10 йилгача - 2 кун
- 10 йилдан 15 йилгача - 4 кун
- 15 йилдан 20 йилгача - 6 кун
- 20 йилдан ортиқ - 8 кун.

5.9. Меҳнат Кодексининг 228-моддасида кўрсатиб ўтилган ходимлар тоифаларидан ташқари қуйидаги ходимларга меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтларда берилиши мумкин:

- ижтимоий аҳамиятли кассалликлар бўйича ҳисобда турган ходимларга (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ижтимоий аҳамиятли касалликлар рўйхатини тасдиқлаш ва бундай касалликларга дучор бўлган шахсларга имтиёзлар белгилаш ҳақида”ги 1997 йил 20 мартдаги 153-сонли қарори);

- бетоб оила аъзосини парваришлаган ходимларга;
- ишлаётган пенсионерларга;

5.10. Ходимлар қуйидаги ижтимоий таътиллари олиш ҳуқуқидан фойдаланадилар:

- ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари;
- болаларни парваришлаган таътиллари;
- ўқиш билан боғлиқ таътиллари.

5.11. Меҳнат Кодексининг 242-моддасида кўрсатиб ўтилган ходимлардан ташқари қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда ҳар йили 14 календарь кунга қадар таътил берилиши мумкин:

- бетоб оила аъзосини парваришлаган ходимларга;
- 30 ёшдан ошмаган ёш оила аъзоларига;
- ишлаётган пенсионерларга.

5.12. Йиллик таътиллари бериш навбати ва тартиби календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан қасаба уюшмаси билан келишилган ҳолда тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ амалга оширилади.

5.13. Ҳар йиллик меҳнат таътили ҳар йили, ушбу таътил берилаётган иш йили тугагунига қадар берилиши керак.

Ишлаб чиқариш хусусиятига эга сабабларга кўра жорий йилда ҳар йилги меҳнат таътилини тўлиқ бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда, ходимнинг розлиги билан таътилнинг ўн тўрт календарь кундан ортиқ бўлган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин бўлиб, ушбу йил давомида ундан фойдаланилиши шарт.

5.13. Ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг давомийлиги 14 иш кунидан ортиқ бўлмаслиги керак.

5.14. Меҳнат шартномасида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимнинг хоҳишига кўра, йиллик асосий ва қўшимча таътиллار берилиши мумкин. Меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари туфайли бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътилидан асли ҳолида фойдаланишга йўл қўйилмайди.

5.15. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга барча фойдаланилмаган ҳар йилги асосий ва қўшимча таътиллار учун пуллик компенсация тўланади.

6. Меҳнатга ҳақ тўлаш. Кафолатли ва компенсация тарзидаги тўловлар.

6.1. Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди (Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Меҳнатга ҳақ тўлаш, пенсиялар ва бошқа тўловлар миқдорларини аниқлаш тартибини такомиллаштириш тўғрисида»ги 2019 йил 21 майдаги ПФ-5723-сонли Фармони).

Жамиятда ўртача ойлик иш ҳақи миқдорини (барча тўловлар ва устамаларни инобатга олган ҳолда) Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 6 бараваридан кам бўлмаган миқдоргача етказилади. (Ишбай тизимида асосида ишловчи ходимларнинг иш ҳақилари бундан мустасно).

6.2. Меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар мазкур жамоа шартномасида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади.

Меҳнат шартномасининг тарафлари келишуви билан белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори жамоа шартномаси ёки келишувида ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

Халқаро меҳнат ташкилотининг “Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенциясига

биноан эркаклар ва аёллар томонидан турли шароитларда, турли кўникма ва малака билан, турли кўринишдаги, жавобгарлиги бир-бирига боғлиқ бўлмаган, лекин бир хил қийматга эга бўлган ишлар тенг миқдорда рағбатлантирилади.

6.3. Комиссия таркибига киритиладиган касаба уюшмаси вакилларининг тегишли қарори ҳамда иш берувчи вакилларининг буйруғи асосида табиий-иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда меҳнат ҳақиға туман коэффициентлари ва устамалар тўланиши назарда тутилади.

6.4. Иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъи назар, ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

6.5. Меҳнатга ҳақ тўлаш ва моддий рағбатлантиришнинг амалдаги тизими, шакли ва шартларини қайта кўриб чиқиш ва уларнинг ходимлар аҳволини ноқулай томонга ўзгартирадиган янги тизими ва шаклини киритиш камида икки ой олдин ходимларнинг албатта розилигини олиш шarti билан ҳамда касаба уюшмаси билан расман келишилган ҳолда амалга оширилади.

Истисно тариқасида бундай ўзгартишга:

- технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар юз берган тақдирда, башарти меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса;

- қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда йўл қўйилиши мумкин.

6.7. Иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун ходимга икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

6.8. Байрам ёки дам олиш кунидаги иш ходимнинг хоҳишига қараб бошқа дам олиш куни (отгул) бериш билан қопланиши ҳам мумкин.

6.9. Кечки сменадаги (соат 18-00 дан 22-00 гача) ишнинг ҳар соати учун 1,25 барабар миқдорда, тунги вақтдаги (соат 22-00 дан то 6-00 гача) ишнинг ҳар бир соати учун бир ярим барабар миқдорда ҳақ тўлаш белгиланади.

6.10. Ходимнинг айбисизлиги билан юзага келган бўш туриб қолишлар учун ўртача иш ҳақининг сақланиши таъминланади.

- ходимни айби билан ва унинг айбига боғлиқ бўлмаган ҳолда юзага келган ишлаб чиқариш, ташкилий техник тусдаги сабабларга кўра ёки бошқача тартибда цехда, участкада, иш жойида ишни вақтинча (30 дақиқадан ортиқ) тўхтатилиши бекор туриб қолиш деб ҳисобланади.

6.11. Ходимнинг айби билан (қастдан) сифатсиз бажарилган (техник кўриклар ва таъмирлаш) ишлари учун ҳақ тўланмайди.

6.12. Жамоа шартномасида бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик, ўриндошлик асосида ишлаганлик учун, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги учун ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси келишувига асосан белгиланади (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида»ги низомнинг II бўлими («Меҳнатга ҳақ тўлаш») ва 23-25-бандлари).

6.13. Автотранспорт ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлашни Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2019 йил 23 январдаги 3130-рақам билан рўйхатга олинган «Автомобиль транспорт ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг умумий шартлари тўғрисидаги низом»га мувофиқ амалга оширилади.

6.14. Меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш ходимнинг ёзма розилиги билан амалга оширилади.

6.15. Қуйидаги ҳолларда ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан:

- Ўзбекистон Республикасида белгиланган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловлар;

- суднинг қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларида кўрсатилган суммалар;

- иш ҳақи ҳисобига берилган аванс (аванс - ойлик иш ҳақининг 50 фоизидан ошмаган миқдорда олдиндан бериладиган сумма);

- хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ёки ўз вақтида қайтарилмаган аванс;

- ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган сумма ушлаб қолинади.

Бундай ҳолларда иш берувчи авансни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёхуд ҳақ тўлаш нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан аванс ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида буйруқ беришга ҳақлидир. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёхуд бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган аванснинг ушлаб қолинишини асоссиз ёки миқдорини нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади.

- меҳнат таътилининг ишлаб берилмаган кунлари учун ушлаб қолишлар меҳнат шартномаси Меҳнат Кодекс 137-моддасининг тўртинчи қисмида, 143-моддасининг иккинчи қисмида, 146-моддасининг бешинчи қисмида, 161-моддаси иккинчи қисмининг 1, 2 ва 3-бандларида, 168-моддаси биринчи қисмининг 1, 2, 6, 8 ва 9-бандларида назарда тутилган асосларга кўра, шунингдек ходимнинг ташаббуси билан ушбу Кодекс 160-моддасининг саккизинчи қисмида кўрсатилган узрли сабаблар мавжуд бўлганда бекор қилинган тақдирда амалга оширилмайди. Башарти ишга қабул қилишга доир белгиланган қоидаларнинг бузилиши ёхуд яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатнинг давом этишига монелик қилувчи ҳолатларнинг юзага келиши ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ бўлмаса, меҳнат шартномаси Меҳнат Кодекс 168-моддасининг 4 ва 5-бандларига кўра бекор қилинганда ҳам бундай ушлаб қолиш амалга оширилмайди.

- Ходимга ортиқча тўланган иш ҳақи (шу жумладан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар нотўғри

қўлланилганда) ундан ундирилиши мумкин эмас, бундан қуйидаги ҳоллар мустасно:

ҳисоблашдаги хатолик;

агар яқка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқувчи орган томонидан ходимнинг меҳнат нормаларини бажармаганликдаги айби эътироф этилган бўлса;

ходимнинг суд томонидан белгиланган ғайриқонуний ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) сабабли ходимга ортиқча иш ҳақи тўланган бўлса.

Ўзбекистон Республикасининг Солиқ кодексига мувофиқ солиқ солинмайдиган тўловлардан ушлаб қолишлар амалга оширилиши мумкин эмас.

- ходим томонидан иш берувчига етказилган зарар миқдори, агар у ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаганда;

- Меҳнат Кодексининг 312-моддаси биринчи қисмининг 2-бандида назарда тутилган жарима қўлланилганда ушлаб қолинади.

Иш ҳақини тўлаш вақтида ушлаб қолинadиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим.

Ушбу қоидалар алимент мажбуриятлари бўйича қарздорликни, ахлоқ тузатиш ишлари тарзидаги жазо тайинланган ходимнинг иш ҳақидан ушлаб қолишга нисбатан татбиқ этилмайди. Бундай ҳолларда жазо ва алимент мажбуриятлари бўйича қарздорлик учун ушлаб қолинadиган ҳақнинг миқдори етмиш фоиздан ортиб кетмаслиги лозим.

6.16. Меҳнат Кодексининг 15-боби талабларига риоя қилган ҳолда Иш берувчи қуйидаги:

- касаба уюшмаси билан келишилган ҳолда меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакли, тизими ва миқдори, меҳнат жамоаси томонидан ишлаб топилган маблағлар доирасида ходимларнинг бошқа турдаги даромадларини белгилаш;

- Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорига мувофиқ меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича Ягона тариф сеткаси (ЯТС) такомиллаштирилган ҳолларда ЯТС қайта кўриб чиқилишини таъминлаш;

- меҳнатга ҳақ тўлашни ходимнинг касби, малакаси, бажарадиган ишининг мураккаблиги ва шароитларига боғлиқ ҳолда ЯТС асосида амалга ошириш, Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармони билан белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан келиб чиққан ҳолда меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорларини ўз вақтида қайта кўриб чиқишни ташкиллаштириш (Жамиятнинг молиявий-иқтисодий ҳолатидан келиб чиққан ҳолатда амалга оширилади) ;

- меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ягона тариф сеткаларига (ЯТС) мувофиқ белгилаб, ЯТСни бошланғич разряди сифатида “1” разрядни қабул қилиш;

- Жамиятда ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимларга, имтиҳонлар топшириш ва диплом ишларини ҳимоя қилиш учун олган ўқув таътилларида ижобий кўрсаткичларга эришилганда, шу таътиллار даври учун ўртача ойлик иш ҳақини тўлаш;

- меҳнат шароитлари турлича бўлган ишчиларнинг меҳнатига ҳақ тўлашда тариф ставкаларига нисбатан тармоқ коэффициентларининг кўлланишини таъминлаш;

- тариф стафкасига ва лавозим маошига қўшиб тўланадиган устама ва кўшимча тўловларни тўлаш (4-илова);

- Жамият ходимларининг кўп йиллик хизматлари учун рағбатлантириш 2019 йил 30 октябрдаги 2/2-сонли буйруқ қарори билан тасдиқланган “Худудгазтаъминот” АЖ ижро аппарати ва тизимидаги корхона ва ташкилотлари ходимларининг кўп йиллик хизматлари учун рағбатлантириш тартиби тўғрисида”ги низом асосида амалга ошириш;

- йил якуни бўйича асосий кўрсаткичларнинг бажарилганлиги (5-илова);

- Жамият тизимидаги корхона раҳбарлари, мутахассислари, хизматчилари ва ишчиларини ўта муҳим ишлаб чиқариш топшириқларини бажарганлик учун бир марталик мукофотлаш тўғрисида низом (6-илова);

- “Худудгазтаъминот” АЖ ходимларини лом, қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш (топшириш) топшириқларини бажарилганлиги учун мукофотлаш тўғрисида Низом (7-илова);

- Жамият томонидан белгиланган вазифалар бажарилганлигининг самарадорлиги учун ходимларни рағбатлантириш “Худудгазтаъминот” акциядорлик жамияти ва бирлашган касаба уюшмасининг 2020 йил 21 декабрдаги 97/97-сонли буйруқ-қарор асосида амалга ошириш;

- Жамият ва унинг тизимидаги корхоналар ходимлари томонидан ихтирочилик ва рационализаторлик бўйича ишларини мукофотлаш Жамиятнинг 2021 йил 15 мартдаги 86-сонли буйруғи билан тасдиқланган “Худудгазтаъминот” Акциядорлик жамият ихтирочилик ва рационализаторлик фаолияти тўғрисида низом асосида рағбатлантириш;

- “Худудгазтаъминот” акциядорлик жамияти ва бирлашган касаба уюшмасининг 2022 йил 22 февралдаги 21/21-сонли буйруқ-қарори билан тасдиқланган “Худудгазтаъминот” акциядорлик жамияти ходимларининг Коррупцияга қарши курашиш, ҳуқуқбузарлик ҳолатларини олдини олиш Ҳалололик бўйича рағбатлантириш тўғрисидаги Низом асосида амалга ошириш;

- “Худудгазтаъминот” акциядорлик жамияти ва бирлашган касаба уюшмасининг 2022 йил 22 февралдаги 22/22-сонли буйруқ-қарор асосида Табиий газдан ноқонуний фойдаланганлиги учун истеъмолчилардан ундирилган тўловлар ҳисобида “Худудгазтаъминот” АЖ ва унинг қуйи тизим корхоналари ходимларини рағбатлантириш тартибига асосан амалга ошириш;

- “Худудгазтаъминот” АЖ ва Бирлашган касаба уюшмаси кўмитасининг 2022 йил 30 ноябрдаги 132/132-сонли “Йилнинг энг фаол ходими” кўрик танлови ўтказиш низоми асосида рағбатлантириш;

- Жамият манфаатларига доир вазифаларни бажариш мақсадида касб малакасини оширган ходимларни рағбатлантириш;

- табиий газни йўқотишларини камайтириш бўйича эришилган натижалар бўйича ҳамда бошқа топшириқлар бажарганлик бўйича рағбатлантиришлар берилиши мумкин.

6.17. Иш берувчи ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ қўйидаги қўшимча харажатларни:

- қонун ҳужжатларида, меҳнат шартномаларида белгиланган шартлар ва тартибда қоплайди:

- хизмат сафари даврида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишлардаги харажатларини;

- бошқа жойдаги ишга кўчиб бориш билан боғлиқ харажатларини;

- ходимнинг ўз шахсий мулкларидан фойдаланиш билан боғлиқ харажатларини тўлаш каби мажбуриятларни ўз зиммасига олади.

Ушбу харажатларни қоплаш миқдори (ходим томонидан тегишли ҳужжатлар тақдим этилганда) Жамият бошқаруви ва бирлашган касаба уюшмаси кўмитасининг буйруқ-қарори билан аниқланади.

6.18. Иш берувчи ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари, шунингдек, уларнинг Жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширишлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорини 5-иловасида назарда тутилган тартибда тўлаш мажбуриятини олади;

6.19. Жамият ва унинг тизимидаги корхоналарида устамалар, қўшимча тўловлар ва компенсация тўловларининг қуйидаги турлари ва миқдорлари белгиланади:

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги “Низом”га (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 2 августдаги 424-сонли қарори ва Меҳнат кодексининг 287-моддасига мувофиқ қуйидаги тўловларни ўз ичига олувчи Ўзбекистон Республикаси ҳудуди бўйича хизмат сафарлари учун қуйидаги компенсация тўловларини тўлаш:

а) йўл кира харажатлари норматив асосида;

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

в) ходимларни хизмат сафаридаги кунлик (суткалик) харажатлар Ўзбекистон Республикаси меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдorigа нисбатан 13 фоиз миқдorida қопланади;

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

6.20. Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсация тўловларини “Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва тошкilotлар ходимларини Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарлари учун маблағ бериш тартиби тўғрисидаги Низом”га мувофиқ (Ўзбекистон Республикаси Адлия Вазирлигининг 2015 йил 19 ноябрдаги 2730-сони билан рўйхатдан ўтказилган. Ўзбекистон Республикаси Молия Вазирининг 2015 йил 19 октябрдаги 92–сонли буйруғи билан тасдиқланган) амалга оширишлади.

6.21. Ходимларни қайта тайёрлаш ва малакаларини ошириш, талабалар ва ўқувчиларнинг амалиёт ўтишларига раҳбарлик қилиш учун асосий ишидан озод этилган ва озод этилмаган ҳолда жалб этиладиган юқори малакали ишчилар, мутахассислар ва раҳбарларнинг меҳнатига Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг бир бараварида ҳақ тўланади.

6.22. Ишлаб чиқариш ва ишлаб-чиқариш билан боғлиқ бўлмаган соҳа ходимлари учун Жамият миқёсида амалда бўлган ЯТСнинг «1» разряди миқдорини Республикада белгиланган ягона тариф сеткасининг «1» разряди миқдоридан кам бўлмаслигини таъминланади;

- ходимлар меҳнатга ҳақ тўлашни ЯТСга ва тасдиқланган штатлар жадвалига мувофиқ амалга ошириш;

- йил давомида бажарилган аниқ тадбирлар учун Иш берувчи ва бирлашган касаба уюшма кўмитасининг буйрук-қарорига мувофиқ бир марталик тўловлар тўлаш ҳам Иш берувчининг мажбуриятларига киради.

6.23. Жамият ходимларига иш ҳақи (штат жадвалида белгиланган лавозим оклади, 12.5.1. ва 12.5.2. бандлардаги овқатланиш ва жамоат транспортидаги йўл ҳақи учун сарфлайдиган харажатларини) тўлаш муддатлари қуйидагича:

- аванс (бўнак) жорий ойнинг 30-санаси (аванс – жорий ой учун иш ҳақининг 50 фоизидан ошмаган миқдорда белгиланади) ;

- тўлиқ ҳисоб-китоб кейинги ойнинг 15-санаси этиб белгиланади.

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

Рағбатлантирувчи хусусиятга эга тўловлар жумласига ходимларга меҳнатдаги юксак ютуқлари, касбий маҳорати, энергия ресурсларини, материалларни тежаганлиги, олдиндан белгиланган бошқа самарадорлик кўрсаткичларга эришганлиги учун бериладиган рағбатлантиришлар, иш ҳақига қўшимча тўловлар, устамалар ва бошқа тўловлар киради.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилмаган рағбатлантирувчи мукофотлар бир марта бериладиган хусусиятга эга бўлган ҳамда иш берувчининг қарорига кўра ходимнинг олдиндан белгиланган кўрсаткичлар ва шартларга эришганлиги учун эмас, балки муайян воқеалар (юбилейлар, байрам саналари ва бошқалар) юз берганлиги ёки ходим томонидан муайян ҳаракатлар амалга оширилганлиги (иш берувчининг алоҳида муҳим топшириғини бажариш, рационализаторлик таклифини киритиш ва бошқалар) муносабати билан тўланадиган пул мукофотидир.

Рағбатлантирувчи хусусиятга эга тўловлар ва мукофот пуллари Жамиятнинг молиявий-иқтисодий ҳолатидан келиб чиқиб белгиланади ҳамда Жамиятнинг тўлаш қобилияти пайдо бўлганда тўлаб берилади.

6.24. Ходим талабига кўра иш берувчи унга ҳисобланган ва тўланган иш ҳақи ҳамда унинг таркибий қисмлари тўғрисида ёзма маълумот (ҳисоб варақаси) бериши шарт.

6.25. Ходимларга иш ҳақи тўлаш кечиктирилганда:

- ходимларга иш ҳақи тўлаш муддати корхонанинг депозит ҳисоб рақамида маблағ йўқлиги сабабли кечиктирилганда Иш берувчи иш ҳақини тўлаш учун банкдан кредит олиш мажбуриятини ўз зиммасига олади;

- корхона раҳбарияти айби билан иш ҳақи тўловлари кечиктирилганда раҳбарларга нисбатан мукофотдан маҳрум этиш ёки ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизидан 50 фоизигача жарима солиш каби интизомий жазо чоралари қўлланиши мумкин.

6.26. Йиллик таътилга ҳақ тўлаш ўрнатилган тартибга Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилигига асосан амалга оширилади.

6.27. Иш берувчи томонидан ходимнинг меҳнат дафтарчаси ва бошқа ҳужжатларидаги ёзувлар нотўғри киритилганлиги сабабли келишмовчилик юзага келганда ва бунинг оқибатида ижтимоий таъминот органлари томонидан имтиёзли пенсия тайинланмаган тақдирда, якуний қарор қабул қилинганга қадар пенсия Жамият ҳисобидан тўлаб борилади.

6.28. Молиявий имкониятлардан келиб чиққан ҳолда ҳар йили номинал иш ҳақи миқдорини ўтган йилга нисбатан оширилиши таъминланади.

6.29. Касаба уюшмаси қўмитасининг мажбуриятлари:

- меҳнат қонунчилигига риоя этилишини назорат қилиш;

- меҳнат жамоаси ва ходимларнинг тақлифларини таҳлил қилган ҳолда меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакли, миқдори ва тизимини такомиллаштириш бўйича Иш берувчига тақлифлар киритиш, уларнинг амалга оширилишига кўмаклашишдан иборат.

7. Меҳнат интизими

7.1. Жамиятда меҳнат тартиби иш берувчи ҳамда касаба уюшмаси қўмитаси вакиллик органлари билан келишиб тасдиқланган ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланиб, тарафлар меҳнат шартномалари, таркибий бўлинмалар тўғрисидаги низомлар, лавозим йўриқномалари, корхона Уставига мувофиқ ходимлар томонидан меҳнат вазифаларининг бажарилишини таъминлаш ва назорат қилишни ўз зиммаларига оладилар (2-илова).

7.2. Ходимнинг бурчлари:

- ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариши;

- меҳнат ва ижро интизомига ҳамда касб этикаси, одоб-ахлоқ ва Жамиятда белгилаб қўйилган юриш – туриш, кийиниш қоидаларига риоя қилиши;

- иш берувчининг қонуний буйруқ, фармойиш ва топшириқларини ўз вақтида, сифатли ва аниқ бажариши;

- технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши;

- иш берувчининг мол-мулкини авайлаб асраши шарт.

7.3. Иш берувчининг бурчлари:

- ходимлар меҳнатини ташкил қилиши;

- қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шaroитларини яратиши;

- меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлаши;

- меҳнат ва техника муҳофазаси қоидаларига риоя этилишини таъминлаши;

- ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, доимий равишда уларнинг меҳнат ва турмуш шaroитларини яхшилаш чораларини кўриб бориши шарт.

7.4. Иш берувчи ходимга қуйидаги рағбатлантиришларни ҳам амалга ошириши:

- ходимларни ишдаги ютуқлари ва мувофакқиятлари учун тармоқ ва давлат мукофотларига тақдим этиши;

- пул мукофотлари билан рағбатлантириши;

- ташаккур эълон қилиши;

- қимматбаҳо совғалар билан тақдирлаши;

- Ўзбекистон Республикаси санаториялари, санаторий-профилакториялари ва дам олиш уйларига йўлланмалар тақдим этиши;

- Жамиятнинг Фахрий ёрлиғи билан тақдирлаши;

- давлат бошқаруви органлари, юқори хўжалик ва касаба уюшмаси органлари Фахрий ёрлиқлари билан тақдирлаш учун тақдим этиши мумкин.

7.5. Иш берувчи ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун қуйидаги:

- ҳайфсан;

- ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима;

- белгиланган тартибда меҳнат шартномасини бекор қилиш каби интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли.

7.6. Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади. Интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Тушунтириш хатини ёзишдан бош тортиш ходимни интизомий жавобгарликка тортиш масаласини кўриб чиқиш учун тўсқинлик қилмайди. Бунда интизомий жазони қўллашда содир этилган ноҳўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражаси, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги фаолияти ва хулқ-атвори ҳисобга олинади.

7.7. Интизомий жазонинг бирор бирига тортилган ходимларга интизомий жазо муддати ўтмаган вақтда рағбатлантирувчи тусдаги тўловлар қўлланилмайди.

7.8. Коррупция ҳолатлари билан боғлиқ ҳуқуқбузарлик ёки жиноятларнинг олдини олиш ва профилактикасини таъминлаш мақсадида ҳуқуқбузарлик ёки жиноятларни, жумладан, Жамият имиджига салбий таъсир кўрсатувчи хатти-ҳаракатлар содир этганда, ғараз мақсадда товар моддий бойликларга шикаст етказганда ёки уларни талон-тарож қилганда, шунингдек, ҳуқуқ-тартибот органлари томонидан ходимга нисбатан айблов эълон қилинганда, ушбу ҳолатлар Жамиятнинг ижтимоий тармоқлардаги расмий

веб-саҳифаларида бирламчи маълумотлар сифатида ошкора қилинади ва уларнинг электрон реестри юритилади.

7.9. Ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилганлиги фактини, унинг содир этилишида ходимнинг айбини, ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилишига имкон берган сабаблар ва шарт-шароитларни, иш берувчига етказилиши мумкин бўлган моддий зарарнинг хусусияти ва миқдорини аниқлаш мақсадида хизмат текширувини амалга оширилиши мумкин. Хизмат текширувини ўтказиш тартиби ва муддатлари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси талаблари асосида амалга оширилади.

7.10. Тизимда ўтказилган текширув натижаларига кўра, ходимга нисбатан жиноий иш кўзғатилган тақдирда уларни вақтинчалик эгаллаб турган лавозимидан қонунчиликда белгиланган тартибда четлатилади.

7.11. Ходим фаолиятида ноқонуний хатти-ҳаракат аниқланганида, унинг ишга қабул қилинган кундан бошлаб фаолиятини ўрганиш бўйича хизмат текшируви ўтказилиши ҳамда қўшимча аниқланган ноқонуний ҳолатлар бўйича тегишли ҳужжатларни ҳуқуқ-тартибот идораларига юборилади.

8. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги

8.1. Меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа учинчи тарафга етказган зарарини Меҳнат Кодекси ва меҳнат тўғрисидаги бошқа меъёрий ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди.

8.2. Тарафларининг моддий жавобгарлиги меҳнат шартномаси ёки унга қўшимча равишда тузилган ёзма шаклдаги келишувда ёхуд жамоа шартномада белгиланади.

Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартномалар тузиладиган ходимлар руйхати 8-иловада келтирилган.

Меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилинганлиги тарафларни моддий жавобгарликдан озод қилмайди.

8.3. Тарафлар ўзларининг ғайриқонуний хатти-ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги натижасида бир-бирларига етказган зарари учун моддий жавобгар бўладилар. Бунда етказилган моддий зарар миқдорини исботлаш тарафларнинг ўзига юклатилади.

8.4. Иш берувчи ходимга куйидаги зарарларни қоплайди:

- ўз меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ёки меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида ходимга етказилган зарарни;

- ходимнинг соғлиғига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарни;

- боқувчиси иш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса, унинг оила аъзоларига етказилган ҳар қандай зарарни (шу жумладан, маънавий зарарни) тўлиқ ҳажмда тўлайди.

8.5. Ходим ўз хизмат вазифасини бажариши жараёнида жароҳатланганда, касб касалликларига чалинганда ёки соғлигига бошқача шикаст етказилганда Жамият ходим олдида моддий жавобгар бўлишини тарафлар тан оладилар. Шундай ҳолатлар юзага келганда, ходим ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодисаларда вафот этганда, касб касалликларига чалинганда ёки ходимнинг соғлигига бошқача шикаст етказилганда ва бунинг оқибатида унга ногиронлик белгиланганда Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига асосан белгиланган миқдорда нафақа тўланади.

8.6. Иш берувчи Тиббий-меҳнат эксперт комиссияси (ТМЭК) хулосаси мавжуд бўлганда, ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодисаларда жароҳатланган ва касб касалликларига учраган ходимларнинг даволаниш харажатларини қоплайди.

8.7. Ходимга етказилган зарарларни ундириш билан боғлиқ талаблар Ўзбекистон Республикасининг “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари”и (“Зарарни тўлаш тўғрисидаги аризани кўриб чиқиш тартиби” ва “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш” қоидалари асосида ҳал қилинади.

8.8. Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарар учун ҳам, иш берувчи бошқа шахсларга етказилган зарарни тўлаши натижасида келиб чиққан зарар учун ҳам моддий жавобгар бўлади.

8.9. Ходим қуйидаги ҳолларда:

- махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги;

- бир маротабалик ҳужжат асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги;

- эҳтиётсизлик ёки қасддан зарар етказганлиги;

- алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказганлиги;

- суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказганлиги;

- тижорат сирларини ошкор этганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади;

- ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ёки жиноят содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

8.10. Иш берувчига етказилган зарар миқдори ҳақиқий йўқотишлар бўйича бухгалтерия ҳисоби маълумотлари ҳамда ваколатли орган томонидан берилган нархлар бўйича ҳисобланади.

8.11. Жамият мулкдори ёки у ваколат берган орган билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган Жамият раҳбари томонидан етказилган зарар амалдаги Меҳнат кодексига белгиланган қоидаларга риоя этилган ҳолда тўланади.

Изоҳ: Пул, товар ёки бошқа қимматликлар билан муомала қилаётган моддий жавобгар ходимлар тоифаларининг рўйхати, бевосита шундай қимматликларга хизмат кўрсатувчи ходимлар томонидан биргаликда бажариладиган ва жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлинмаларнинг рўйхати 9-иловада келтирилган.

9. Меҳнатни муҳофаза қилиш

9.1. Тарафлар қуйидаги:

- Ўзбекистон Республикасининг меҳнатга оид амалдаги қонун талабларига риоя қилинишини, меҳнат муҳофазаси, саноат хавфсизлиги, атроф-муҳит муҳофазаси, давлат ва тармоқ стандартлари ҳамда меъёрларининг бажарилишини таъминлаш, Саноат хавфсизлиги ва меҳнат муҳофазасини бошқариш тизимини мамлакат ва хориждаги энг илғор тажрибалар асосида Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига мувофиқ ташкил қилиш, ҳужжатларни давлат стандарти ГОСТ 12.0.230-2007 талабларига мувофиқ расмийлаштириш;

- ишлаб чиқариш фаолияти билан боғлиқ ҳужжатларни, саноат хавфсизлигини, меҳнат ва атроф-муҳит муҳофазасига оид Жамият томонидан қабул қилинган талабларни, ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатилишида юқори даражадаги саноат хавфларини инobatга олган ҳолда режалаштириш ва амалга ошириш;

- авария ҳолатларнинг олдини олиш бўйича амалий ва барча мавжуд чора-тадбирларни бажариш, улар содир бўлган ҳолларда эса - ходимлар саломатлиги, атроф-муҳит ва мол-мулкка таъсир оқибатлари бўйича тегишли чораларини кўриш;

- маҳсулот ишлаб чиқаришда табиий ресурслар, материаллар ва энергия истеъмолини босқичма-босқич камайтириш мақсадида юқори технологияларни тадбиқ этиш орқали газ исрофини ҳамда унинг атроф-муҳитга чиқишини ҳамда йўқотишларни камайтириш;

- Жамият ходимлари, тизим корхоналари ишлаб чиқариш объектларида иш олиб борувчи пудратчилардан Жамият миқёсида қабул қилинган саноат хавфсизлиги, меҳнат ва атроф-муҳит муҳофазаси соҳасидаги норматив-ҳуқуқий ва норматив-техник ҳужжатларга риоя қилишларини талаб қилиш;

- Жамият ва ишлаб чиқариш объектлари ходимларини ўқитиш, малакасини ошириш ва рағбатлантириш чораларини амалга ошириш;

- зарурат туғилганда Жамиятнинг саноат хавфсизлиги, меҳнат ва атроф-муҳитни муҳофаза қилиш соҳасидаги сиёсатини қайта кўриб чиқиш, ўзгартиришлар киритиш ва такомиллаштириш;

- Жамиятнинг саноат хавфсизлиги, меҳнат ва атроф-муҳитни муҳофаза қилиш соҳасидаги сиёсатидаги ўзгаришларни барча ходимларга, меҳнат жамоасига, ҳокимиятнинг ижро органларига, назорат органларига, шериклар ва бошқа манфаатдор томонларга етказиш;

- Жамиятнинг барча ходимларидан хавфсизлик техникаси, меҳнат ва атроф-муҳит муҳофазаси, саноат хавфсизлиги бўйича ишларни амалдаги қоидалар ва меъёрларга мувофиқ амалга оширишни талаб қилиш мажбуриятларни ўз зиммаларига оладилар.

9.2. “Ишлаб чиқаришда жароҳатланишни олдини олиш, касбий хавфсизлик даражасини ошириш бўйича тармоқ (соҳа) дастури” тадбирларини белгиланган муддатларда тўлиқ бажарилишини таъминлаш;

9.3. Меҳнат муҳофазаси, саноат хавфсизлиги ва ёнгин хавфсизлиги бирлаштирувчи, саноат хавфсизлиги ва меҳнат муҳофазасини бошқариш тизими билан ўзаро боғланган ишлаб чиқариш-технологик циклнинг барча босқичларида корхоналар фаолиятининг мақсадли йўналишини таъминловчи самарали бошқарув тизимини ташкил қилиш бўйича амалий чоралар кўриш ҳам тарафларнинг мажбуриятларига киради.

9.4. Иш берувчи қуйидагиларни амалга оширилишини:

- ўз фаолиятларини Жамият ва унинг таркибидаги объектларида “Саноат хавфсизлигининг умумий талаблари”га, услубий ва ташкилий ҳужжатларга мувофиқ саноат хавфсизлиги талабларини белгиловчи меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлари ва меъёрий техник ҳужжатларга сўзсиз риоя қилинишини;

- фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш бўйича Ўзбекистон Республикасининг “Иш берувчиларнинг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги Қонуни ва Вазирлар Маҳкамасининг “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги қарори асосида шартнома тузилишини;

- хавфли ишлаб чиқариш объектларининг саноат хавфсизлиги бўйича ходимларни тегишли меъёрий ҳужжатларда ўрнатилган тартибда тайёрлаш ва аттестациядан ўтказиш, авария вазиятларини бартараф қилиш режа тадбирларини бажаришда цехлар, участкалар ва бригадаларнинг хизмат қилувчи ходимлари, фуқаролик муҳофазаси, ёнгин хавфсизлиги ва газдан қутқариш хизматларининг ўзаро аниқ ҳаракатланишлари бўйича мунтазам равишда ўқув-машқ машғулотларининг ўтказилишини;

- меҳнат муҳофазаси тадбирлари учун зарур бўлган маблағларнинг ажратилишини (ишлаб чиқаришга сарфланадиган умумий харажатларнинг камида 0,2 фоизи миқдорида);

- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 12 ноябрдаги 245-сонли қарори билан тасдиқланган “Корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш жамғармасини

ташқил этиш ва унинг маблағларидан фойдаланиш тартиби тўғрисида”ги Низом асосида меҳнат муҳофазаси жамғармасини яратилишини;

- меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича жамият битими тузилишини таъминлаган ҳолда шартномада Жамиятда “Меҳнатни муҳофаза қилиш фондини ташқил этиш ва маблағлардан фойдаланиш тартиби тўғрисидаги Низом”да назарда тутилган тадбирларни белгиланган муддатларда бажаришни (йиллик меҳнат муҳофазаси бўйича битим);

- ҳимоя воситаларига профилактика хизмати (кимёвий тозалаш, ювиш, тозалаш ва ҳ.к.) кўрсатилиши ва лозим даражада сақланиши таъминлашни;

- иш ўринлари ва асбоб ускуналарни хавфлилиги бўйича аттестация хулосаларига мувофиқ зарарли меҳнат шароитларида ишлаётган ходимга бир ойда бир марта 400 грамм хўжалик совуни ёки бошқа ювиш воситаларини берилишини;

- иш ўринлари ва асбоб ускуналарни хавфлилиги бўйича аттестация хулосаларига мувофиқ зарарли меҳнат шароитларида ишлаётган ишчиларга давомийлигидан қатъий назар ҳақиқий ишлаган кунлари учун 0,5 литрдан сут (ёки унга тенглаштирилган маҳсулотлар) берилишини;

- “Худудгазтаъминот” АЖнинг 2021 йил 30 декабрда 360-сонли буйруқ билан тасдиқланган “Худудгазтаъминот” АЖ тизимидаги ташкилотлар ишчи-ходимларига махсус кийим ва шахсий ҳимоя воситалари билан бепул таъминлаш бўйича меъёрлар рўйхати асосида Жамият ва унинг тизим корхоналари ходимларига махсус кийим ва шахсий ҳимоя воситалари берилишини;

9.5. Иш берувчи соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини яратиш мақсадида қуйидаги:

- ҳар йили ишлаб чиқаришдаги жароҳатланиш, касбий ва умумий касалланиш сабабларини таҳлил қилиш ва шунинг асосида меҳнат хавфсизлиги ва касалланишни камайишини таъминловчи профилактик тадбирларни ишлаб чиқиш;

- ҳар бир бахтсиз ҳодисанинг сабабларини чуқур ўрганиш, ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ва касалланишни олдини олиш бўйича амалга оширилаётган тадбирларнинг самарадорлигини таҳлил қилиш;

- Жамият ва тизим корхоналари объектларидаги санитария-маиший хоналарнинг узлуксиз ишлаши ва талаб даражасида сақланишини ташқил этиш;

- “Меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитиш ва билимларини синаш тўғрисида”ги намунавий Низом (Адлия вазирлигида 1996 йил 14 августда 272-сон билан рўйхатдан ўтказилган) талабларига мувофиқ ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитиш ва билимларини текшириш ишларини ташқил қилиш;

- махсус ўқитилмаган, билимлари синалмаган ва шундай ишларни бажаришга ҳақли бўлмаган ходимларни технологик асбоб-ускуналар, машиналар ва механизмларга хизмат кўрсатиш ёки хавфлилиги юқори бўлган ишларни мустақил равишда бажаришга қўймаслик;

- меҳнат шароитларини баҳолаш услубиятига мувофиқ ҳар беш йилда камида бир марта ихтисослаштирилган ташкилотларни жалб қилган ҳолда ишлаб чиқариш хоналаридаги ҳарорат, ёруғлик, газланиш, чангланиш, титраш бўйича санитария нормаларига мувофиқлигини таъминлаш тадбирларини амалга ошириш;

- ходимларни ўз вақтида ва сифатли тиббий кўриқдан ўтишларини “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонун асосида таъминлаш;

- тиббий кўриқдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларини бажаришдан бўйин товлаган ходимларни ишга қўймаслик чораларини кўриш;

- хизмат сафарлари, газ қувурлари ва трассалар, шунингдек технологик объектларидаги авариявий ва профилактика ишлари билан боғлиқ бўлган хизматларни амалга ошираётган ходимлар учун мўлжалланган хоналарни ётоқ анжомлари билан таъминлаш;

- хизматлар ва махсустраспорт воситаларини биринчи тиббий ёрдам аптекалари билан таъминлаш ва уларни мунтазам равишда тўлдириб бориш мажбуриятларини олади.

9.6. Иш берувчи ва касаба уюшма қўмитаси қуйидаги:

- ҳар йили тасдиқланадиган графикка мувофиқ Жамиятнинг технологик объектларида меҳнат муҳофазаси ҳолати устидан маъмурий-жамоатчилик назоратини амалга ошириш;

- ишга тушириладиган объектлар асбоб-ускуналарини созлаш ва газ қувурларидаги аварияларни тугатиш ишлари учун жўнатиладиган ҳар бир ходимни озиқ-овқат маҳсулотлари билан таъминлаш;

- ишлаб чиқариш ва ижтимоий соҳа объектларини кузги-қишги мавсумга ўз вақтида тайёрлаш чораларини кўриш;

- жойларда юз берган бахтсиз ҳодиса ва аварияларни амалдаги Низомга мувофиқ текширилишида касаба уюшма қўмитасининг вакиллари иштирок этишини таъминлаш;

- меҳнат муҳофазаси бўйича стендлар ташкил қилиш, уларни ўз вақтида янгилаш ва тўлдириб бориш;

- мазкур шартноманинг амал қилиш муддати даврига меҳнат муҳофазаси бўйича вакиллар сайланишини таъминлаб, (ишлаб чиқариш шароитлари, цехлар, хизматлар ва участкаларда жамоатчилик назоратини амалга ошириш эҳтиёжидан келиб чиққан ҳолда) белгиланган муддатларда уларнинг ўқишларини ташкил қилиш ва ўтказиш, меҳнат муҳофазаси бўйича комиссиялар таркиби ва иш режаларини тасдиқлаш.

- ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодисаларга йўл қўймаган, меҳнатни муҳофаза қилиш, меҳнат шароитларининг лозим даражада яратилишини таъминлаган ва ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш масалалари бўйича виждонан ишлаган меҳнат муҳофазаси бўйича корхона ходимлари вакилларини йил якуни бўйича Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг бир баравари миқдорида меҳнат муҳофазаси учун ажратиладиган Жамият маблағлари ҳисобидан рағбатлантириш;

- “Меҳнат шароитларини баҳолаш услубияти”га мувофиқ, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлигининг тегишли органлари томонидан тасдиқланган зарарлилик классификацияси 3.3 ва 3.4. бўлган ноқулай меҳнат шароитларида ишлаётган ходимларнинг хоҳишларига кўра уларга қисқартирилган иш куни белгилаш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

- меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танловини барча номинациялар бўйича (“меҳнатни муҳофаза қилишда энг яхши натижаларга эришган ташкилот”, “ходимларга соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратиш, ходимларнинг меҳнат муҳофазасига бўлган ҳуқуқларини ҳимоя қилишда энг яхши касаба уюшма ташкилоти”, “энг яхши меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил”, “меҳнат муҳофазаси бўйича ёш мутахассис”) ўтказиши ва ғолибларни юқори касаба уюшма ташкилотларига тавсия этади.

9.7. Ходим ўз хизмат вазифасини бажариши жараёнида жароҳатланганда касб касалликларига чалинганда ёки соғлиғига бошқача шикст етказилганда жамият ходим олдида моддий жавобгар бўлишини тарафлар тан оладилар.

9.8. Ходимнинг соғлиғига шикаст етганлиги муносабати билан тўланиши лозим бўлган зарар миқдори ва боқувчининг вафот етганлиги муносабати билан етказилган зарар миқдори Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари” ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 1 июлдаги 195-сонли қарори билан тасдиқланган “Меҳнатда майиб бўлган ёки касб касаллигига чалинган шахсларнинг касбий меҳнат лаёқати йўқотилиши даражасини аниқлаш тартиби тўғрисида”ги низом талаблари асосида аниқланади.

9.9. Иш берувчи Тиббий-меҳнат экспертиза хулосаси мавжуд бўлганда, ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодисаларда жароҳатланган ва касб касалликларига учраган ходимларнинг даволаниш харажатларини қоплайди.

9.10. Ҳукумат томонидан эпидемия, пандемия ёки бошқа ҳолатга кўра эълон қилинган карантин даврида иш берувчи қуйидаги тадбирларни амалга ошириши лозим:

- Ҳукумат томонидан карантин даврида қабул қилган фармон, қарор, буйруқ ҳамда баён топшириқлари асосида ишларни қатъий ташкил этиш;

- ходимларни ишга-келиб кетишлари учун махсус рухсатномага эга автотранспорт воситалари билан таъминлаш;

- ходимларнинг санитарияси талабларига риоя этишларини доимий равишда текшириб бориш;

- ходимларни шахсий ҳимоя, дезинфекция ва зарарсизлантириш (антисептик) воситалари ҳамда ишда бўлган ходимларни тушлик вақтида иссиқ овқат билан таъминлаш;

- бино, иншоот ва офисларни ўз кучи ёки махсус ташкилотлар билан ҳамкорликда кунлик дезинфекциялаш тадбирини амалга ошириш.

- меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларни бузганда, айбдор ходимларни интизомий жавобгарликка тортиш;

- ходимни масофавий иш усулига, мослашувчан иш графигига ёки уйда ишлаш режимига ўтказишни амалга оширади.

10. Аёллар ва oilавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга бериладиган қўшимча кафолатлар.

10.1. Тарафлар куйидаги кафолатларга риоя этилиши ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш бўйича куйидаги:

- ҳомиладор аёллар учун;

- икки ёшга тўлмаган фарзанди бор аёллар учун;

- уч ёшгача фарзанди бор аёллар учун;

- ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ фарзанди ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор аёллар учун;

- ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган ота-онанинг бири (васий, ҳомий) учун;

- ўн тўрт ёшга тўлмаган фарзанди ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор аёллар учун;

- болаларни онасиз тарбиялаётган шахслар учун энгилроқ ишга ўтказиш, иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилмаслик, иш вақтини қисқартириш, қўшимча дам олиш куни ва имтиёзли қўшимча таътиллار бериш мажбуриятини оладилар.

10.2. Иш берувчи ишлаётган аёллар меҳнатини тартибга солиш, уларга қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар бериш борасида куйидаги:

- технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши кутилаётган штатларда ишлаётган аёлларни олдинроқ меҳнат бозорида талаб қилинадиган касбларга ўқитишни таъминлаш;

- аёлларга малака ошириш ва қўшимча маълумот олиш ҳуқуқидан фойдаланиш учун имкониятлар яратиш;

- ҳомиладор аёлларни тиббий кўрикдан ўтишлари (агар шундай кўрикларни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имкони бўлмаса) учун уларнинг ўртача иш ҳақлари сақланган ҳолда ишдан озод этиш;

- ўн икки ёшгача фарзанди бор аёлларнинг илтимосига кўра иш ҳақи сақланмайдиган дам олиш кунлари бериш ёки ойда 2 кундан иборат қисман ҳақ тўланадиган дам олиш куни бериш мажбуриятини олади.

10.3. Жамиятнинг ишлаётган аёлларига куйидаги:

- ҳомиладор аёлларга Жамият маблағлари ҳисобидан ҳомиладорликнинг 6-ойидан ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари бериш;

- ҳомиладор аёлларнинг ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари учун жамият ҳисобидан ҳақ тўлаш;

- 2 ёшдан 3 ёшгача бола тарбияси муносабати билан таътилга чиққан Жамият аёл ходимларига Республика белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг бир баравари миқдорида бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш;

- ўн тўрт ёшгача фарзанди (16 ёшгача – ногирон фарзанди) бўлган аёлларга ва ҳомиладор аёлларга ишлаган ҳақиқий вақтларига ҳақ тўлаган ҳолда уларнинг аризаларига кўра 20 соатдан кам бўлмаган тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаш;

- икки ёшгача фарзанди бор аёлларга болани овқатлантириш учун ҳар уч соатда 30 дақиқадан танаффус берилишини, икки ва ундан ортиқ 2 ёшгача фарзандлари бор аёлларга ҳар уч соатда бир соатдан танаффус берилишини, бу танффуслар иш вақтига киритилиб ўртача иш ҳақи тўланишини таъминлаш;

- бола 2 ёшга тўлгунга қадар унинг тарбияси билан боғлиқ таътилда бўлган аёлларнинг таътил вақти йиллик таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига киритиш каби имтиёزلарни белгилаши мумкин.

10.4. Ишлаётган аёлларга қуйидаги:

- аёлларни аризасига кўра ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугагандан сўнг уларга икки ёшгача фарзанд тарбияси учун таътил берилишини таъминлаган ҳолда шу даврда қонунчиликда белгиланган тартибда Жамият ҳисобидан нафақа тўлаш, шунингдек бола уч ёшга тўлгунга қадар фарзанд тарбияси учун иш ҳақи сақланмайдиган қўшимча таътил бериш;

- мактабгача ёшдаги (7 ёш) фарзандлари бўлган оналарга фарзандларини ўқув йилига тайёрлаш учун ойда бир кун таътил бериш.

- ўн тўрт ёшгача фарзанди (16 ёшгача – ногирон фарзанди) бўлган аёлларнинг иш ҳафтасини ойлик иш ҳақларини сақлаган ҳолда 1 соатга қисқартириш;

- икки ва ундан ортиқ 12 ёшгача фарзанди бўлган ёки 16 ёшгача ногирон фарзанди бўлган аёл ходимларга бир йилда бир мартаба 3 иш кунидан иборат бўлган ҳақ тўланувчи қўшимча таътил бериш кафолатланади.

10.5. Касаба уюшмаси қўмитаси:

- аёлларнинг меҳнат шароитларини яхшилашга кўмаклашиш, аёллар меҳнати ва саломатлиги муҳофазаси бўйича Жамиятнинг ижтимоий дастури бажарилишида иш берувчига яқиндан ёрдам бериш;

- хотин-қизлар қўмиталари ишига кўмаклашиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

11. Ёшлар учун қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар.

11.1. Жамият фаолияти ва ривожланишида ёш мутахассисларнинг самарали иштирокини таъминлаш, шунингдек ёшларни ижтимоий ҳимоялаш масалаларини комплекс ҳал қилиш борасида Тарафлар қуйидагиларни:

- Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 138 ва 182-сонли Конвенцияларига мувофиқ ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этилиши ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари тақиқлаш бўйича аниқ мақсадга йўналтирилган ишлар олиб бориш;

- ёшлар билан ишлаш бўйича комплекс дастур ва уни амалга ошириш тадбирларини ишлаб чиқиш;

- меҳнат жамоаларида “Устоз – шогирд” тамойилини жорий этиш;

- ёш ходимлар, мутахассислар ва бошқалар ўртасида одоб-ахлоқ ҳамда касб маҳорати бўйича танловлар ўтказиш;

- Жамиятнинг 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 мукамал эгаллашларига ўқувлар ўтказиш орқали кўмаклашиш, улардан кадрлар захирасини шакллантириш;

- ёш оилаларга ҳар томонлама ёрдам кўрсатишни амалга оширадilar.

11.2. Қонун ҳужжатлари (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 30 апрелдаги “Ёш оилаларни ижтимоий қўллаб-қувватлашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори) ва мазкур жамоа шартномасига мувофиқ:

- мурожаат кунида 30 ёшга ошмаган ходимлар ёшлар деб ҳисобланадилар;

- олий ва ўрта махсус маълумотга эга бўлган ва олган мутахассислиги бўйича илк бор Жамият ёки унинг тизимидаги корхоналарга ишга кириб ишлаётган ходимлар таълим муассасасини тугатгандан кейин 3 йил давомида ёш мутахассислар деб ҳисобланадилар;

- расмийлаштирилган кун никоҳда илк бор турган ва ҳар бири 30 ёшга ошмаган эр-хотинлар ёш оилалар деб ҳисобланадилар.

11.3. Иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси қуйидаги мажбуриятларга кўра:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун;

- ишни таълим билан бирга қўшиб олиб бораётган ходимлар учун;

- таълим муассасасини битирган ходимлар учун Меҳнат кодекси назарда тутилган кафолат ва имтиёзлар берилишини таъминлайдилар.

11.4. Иш берувчи:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллار ва бошқа меҳнат шартлари бўйича қўшимча имтиёзлар бериш;

- ўрта махсус касб-хунар таълими коллежларида ёш мутахассисларни тайёрлаш, уларни жамият корхоналарига ишга жалб этиш борасида аниқ мақсадга йўналтирилган ишлар олиб бориш;

- Жамият корхоналарида ишлаб чиқариш амалиётини ўтаётган касб-хунар коллежлари битирувчиларига устозлик қилаётган ходимларни Ўзбекистон Республикасида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам бир баробари миқдорида рағбатлантириш;

11.6. Иш берувчи таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ва ўқув режасини бажараётган ходимларга Меҳнат Кодекси белгиланган имтиёزلардан ташқари қўшимча қуйидагиларни:

- иш билан ўқишни биргаликда олиб бориш учун қулай бўлган кунлик иш вақтининг бошланиши ва тугашини белгилаш;

- иш ҳафтасини қисқартириш;

- ҳар йили 14 календарь кунидан кам бўлмаган иш ҳақи сақланмайдиган таътил беришни кафолатлайди.

11.7. Касаба уюшмаси қўмитаси:

- ёш кадрларнинг ижтимоий ҳуқуқ ва кафолатларини ҳимоя қилиш ишларини янада такомиллаштириб бориш учун меъёрий-ҳуқуқий базадан кенг фойдаланиш;

- ёшларни касаба уюшмаси фаолиятига кенг жалб этиш, жамоат ишларида фаоллик кўрсатган ёшларни меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг бир баробари миқдорида бир йилда бир мартаба рағбатлантириш, ёш ходимларни маданий-оммавий ва спорт-соғломлаштириш тадбирларига жалб этиш;

- корхонада амалиёт ўтаётган ўқувчилар ва талабаларга раҳбарлик қилиш учун юқори малакали ишчилар, раҳбарлар ва мутахассисларнинг жалб қилинишига кўмаклашиш;

- Жамиятда 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;

“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 кутиларга ёзма тарзда бериб туриш ишларини ташкил этиш.

12. Ижтимоий суғурта. Ижтимоий имтиёзлар ва кафолатлар.

12.1. Меҳнатда шикастланиш, касб касаллиги ёки унинг меҳнат мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда

шикастланиши муносабати билан ходимнинг ҳаётига ёки соғлиғига етказилган зарарни қоплаш бўйича ўз фуқаролик жавобгарлиги пайдо бўлган тақдирдаги иш берувчининг мулкӣ манфаатлари мажбурий суғурта қилиш объекти ҳисобланади (“Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни).

Ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиғига чалиниши ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши муносабати билан унинг ҳаёти ёки соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда аниқланади.

Мажбурий суғурта қилиш бўйича суғурта товони етказилган зарар миқдорида, лекин суғурта пули миқдоридан кўп бўлмаган миқдорда тўланади.

12.2. Агар суғурта ходисаси натижасида иш берувчида бир нафардан кўп ходим олдида жавобгарлик пайдо бўлса ва у суғурта пулидан ортиқ бўлса мажбурий суғурта қилиш шартномаси бўйича суғурта товони ҳар бир жабрланувчига ёхуд наф олувчига унинг етказилган зарар умумий миқдоридаги улушига мутаносиб равишда, лекин мажбурий суғурта шартномаси бўйича суғурта пулидан кўп бўлмаган миқдорда тўланади.

12.3. Мажбурий суғурта қилиш бўйича суғурта товони:

- жабрланувчи меҳнатда майиб бўлгунига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақиға нисбатан фоиз ҳисобида, унинг касбға оид меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасига мувофиқ белгиланадиган ҳар ойлик тўлов ёки касб касаллиги аниқлангунга қадар олган ўртача ойлик иш ҳақиға нисбатан фоиз ҳисобида белгиланадиган ҳар ойлик тўлов;

- мархумнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдоридаги, унинг ўзига ва қарамоғида бўлган, лекин етказилган зарарнинг ўрни қопланишиға ҳақли бўлмаган, меҳнатға қобилиятли шахсларға тўғри келадиган улуш чегириб ташланган ҳолдаги ҳар ойлик тўлов;

- қонун ҳужжатларида белгиланган ҳолларда жабрланувчига ёки наф олувчига бир йўла бериладиган нафақа тўлови;

- ходим вафот этган тақдирда мажбурий суғурта қилиш шартномасида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақининг 3 бараваридан кўп бўлмаган миқдордаги дафн этиш харажатлари;

- иш берувчининг қўшимча харажатларини қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация қилиш тарзида амалға оширилади.

12.4. Иш берувчи ходимнинг вақтинчалик меҳнатға лаёқатсизлик варақалари бўйича ҳамда меҳнат таътилиға чиқиш пайтида қуйидаги миқдорларда:

- байналминал-жангчилар ва уларға тенглаштирилган шахслар, қарамоғида 16 ёшға етмаган (18 ёшғача ўқувчилар) уч ва ундан ортиқ фарзанди бўлган шахслар, Чернобил АЭС ҳалокати оқибатларини тугатишда иштирок этганлар ва шу ҳалокат натижасида радиактив зарарланган зоналардан эвакуация қилинганлар ва кўчирилганлар, оғир касалликларға (ўткир лейкоз, аденома, саратон) дучор бўлганлар, ҳарбий хизматни ядровий полигонлар ва

бошқа радиактив-ядровий объектларда ўтаган пенсия ёшидаги ногирон-ходимларга, шунингдек меҳнат жароҳати ва касбий касаллик оқибатида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўлган ходимларга – тўлиқ иш ҳақи миқдорида;

- ижтимоий аҳамиятга эга бўлган касалликлар бўйича рўйхатда турган ходимларга умумий иш стажига боғлиқ ҳолда - иш ҳақининг 60 фоизидан 100 фоизигача;

- бошқа ҳолатларда умумий иш стажига боғлиқ ҳолда - иш ҳақининг 60 фоизидан 80 фоизигача;

- ходим меҳнат таътилига чиқишда даволаниш учун бир лавозим оклади ёки тариф ставкасининг 100 фоизи миқдоригача нафақа тўлаш мажбуриятини олади.

12.5. Иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси қуйидаги харажатларни:

12.5.1. Ҳар ойда ходимларнинг овқатланиш харажатларини республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорнинг бир баробари миқдорида ишланган вақтига мутаносиб равишда қоплашни (Жамият ижро аппарати ва унинг қошидаги Газ ҳисоби ва назоратининг автоматлаштирилган тизимини жорий қилиш дирекцияси ҳамда “Худудгаз Комплектация” УК, “Худудгаз Консалтинг” МЧЖ ва навбатчилик (смена) билан ишловчи ходимлардан ташқари, 0.5 ставкада ишлаётган ёки масофавий иш режимида ишловчи ходимлар 50 фоиз миқдорда);

12.5.2. Ходимларнинг жамоат транспортидаги йўл ҳақи учун сарфлайдиган харажатларини ҳақиқий ишлаган вақтлари учун республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 50 фоизи миқдорида қоплашни (Жамият томонидан бириктирилган хизмат транспорти бўлмаган ҳолларда ва Жамият ижро аппарати ва “Худудгаз Комплектация” УК, “Худудгаз Консалтинг” МЧЖ Газ ҳисоби ва назоратининг автоматлаштирилган тизимини жорий қилиш дирекцияси филиаллари ҳамда навбатчилик (смена) билан ишловчи ходимлардан ташқари);

12.5.3. Навбатчилик билан ишловчи ходимларга овқатланиш ва йўл ҳақи харажатлари иш жойига келган кунига мутаносиб равишда ҳақиқатда ишлаган кунларига тўланиши (ҳафтасига 5 кунлик иш куни меъёри бўйича 1 иш куни учун ажратиладиган овқатланиш ва йўл пули компенсацияси миқдори, навбатчиликда турган иш кунига мутаносиб равишда тўланади).

12.5.4. Жамиятнинг молиявий имкониятлардан келиб чиққан ҳолда ходим учун қишги мавсумга харид қиладиган қишлоқ хўжалик маҳсулотлари Ўзбекистон Республикасида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг бир баравари миқдоригача кийматини компенсация қилиши мумкин;

12.5.5. Корхона тугатилиши, ходимлар сони ёки штатлар қисқартирилиши муносабати билан тизим корхоналаридан ишдан бўшатилган, қарамоғида 2 ва ундан ортиқ вояга етмаган фарзандлари бўлган

ёки оиласида мустақил иш ҳақи оладиган кишилар бўлмаган ходимларга Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг икки баравари миқдоригача бир йўла моддий ёрдам беришади;

12.5.6. Жамиятнинг молиявий имкониятлардан келиб чиққан ҳолда Нефт-газ саноати ходимлари куни муносабати ходимларга Ўзбекистон Республикасида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг бир баравари миқдоригача мукофотланади.

12.5.7. Мактаб ёшидаги фарзандлари бўлган ходимларга ҳар йили 1 сентябрь арафасида ҳар бир ўқувчи фарзандига дарсликлар ва ўқув куроллари харид қилишлари учун Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг бир баравари миқдоригача манзилли ёрдам кўрсатади (агарда, Жамиятда ходим оилавий (эр ва аёл) ишлаётган бўлса, моддий ёрдам уларнинг ўзаро танловига кўра улардан бирига тўланади);

12.5.8. Жамият ҳисобидан ҳар йили ҳар бир ходимга 2 ёшдан 12 ёшгача бўлган фарзандлари учун Янги йил совғаларини ташкил қилишни кафолатлайдилар (агарда, корхона ходим оилавий (эр ва аёл) ишлаётган бўлса, Янги йил совғалари уларнинг ўзаро танловига кўра улардан бирига берилади).

12.5.9. Тизимдаги корхоналар раҳбарларига бевосита тармоқ тизимида амалий фаолият билан шуғулланаётган “Халқ” ва “Хизмат кўрсатган” фахрий унвонига эга ходимлар учун ҳар ойда Республикада белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорини (кейинги ўринларда БХМ) 5 баравари, “Хизмат кўрсатган” фахрий унвони соҳиблари учун БХМнинг 3 баравари миқдорида (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 13 декабрдаги ПФ-5894 сонли Фармони билан қўшимча киритилган);

12.5.10. Фан номзоди ёки фалсафа доктори (PhD ёки хорижий мамлакатларда уларга тенглаштирилган даражалар) илмий даражага эга бўлган ходимлар учун ҳар ойда лавозим маошининг 30 фоиз миқдорида;

12.5.11. Фан доктори (Doctor of Science) ёки хорижий мамлакатларда уларга тенглаштирилган даражалар) илмий даражага эга бўлган ходимларга ҳар ойда лавозим маошининг 60 фоизи миқдорида қўшимча ҳақ тўланади;

12.5.12. IELTS халқаро баҳолаш тизимида камида 6 балл ва ундан юқори натижаларга эришган ходимларнинг лавозим маоши окладига ҳар ойда 20 фоиз қўшимча устама тўланади.

12.7. Жамиятнинг молиявий ҳолатдан келиб чиққан ҳолда иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси қуйидаги ҳолларда:

12.7.1. Жамият ёки унинг тизим корхоналарида камида 2 йил ишлаган ходимнинг ФХДЁ маълумотномаси билан тасдиқланган биринчи никоҳ тўйида бир марта Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 5 баравари миқдорида;

12.7.2. Ходимнинг оиласида фарзанд туғилганда Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1,4 баравари миқдорида ҳар бир фарзанд учун (агарда, Жамиятда ходим оилавий (эр ва аёл) ишлаётган бўлса, моддий ёрдам уларнинг ўзаро танловига кўра улардан бирига тўланади) моддий ёрдам кўрсатилади;

12.7.3. Ходим вафот этганда унинг оиласига дафн маросимлари учун Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 10 бараваридан кам бўлмаган миқдорда ходим оиласига модий ёрдам берилади;

12.7.4. Ходимнинг яқин қариндошлари (ота-она, турмуш ўртоғи, фарзандлари) вафот этганда дафн маросимлари учун Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 5 бараваридан кам бўлмаган миқдорда (агарда, Жамиятда мазкур оиланинг бир нечта фарзандлари ишлаётган бўлса, моддий ёрдам уларнинг ўзаро ёзма танловига кўра улардан бирига тўланади) тўланади;

12.7.5. Ходимнинг шунингдек, қариндошлари (ота-онаси, турмуш ўртоғи, фарзандлари, ака-укалари) вафоти пайтида дафн маросими учун ходимнинг аризасига асосан жамият ҳисобидан транспорт ажратишлиши мумкин;

12.7.6. Фавқулодда вазиятлар ва табиий офатлар оқибатида жабрланган Жамият ходимларига етказилган зарар миқдорида бир йўла моддий ёрдам кўрсатишни таъминлайдилар (Фавқулотда вазиятлар бошқармасидан маълумотнома (ФВБ), воқеа жойида ФВБ, МФЙ ва кўшнилари иштирокида тузилган далолатнома, етказилган моддий зарар миқдори бўйича маълумотнома, ходимни мулки эканлигини тасдиқловчи (кадастр) ҳужжатлари) тақдим этилганда Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган МҲЭКМни 20 баробари миқдоригача).

12.8. Ходимнинг Ўзбекистон Республикасининг “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги қонунига асосан ёшга доир нафақага чиқиши муносабати билан у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганда соҳадаги ишлаган ҳар бир йили учун пенсияга чиқаётган пайтдаги (охирги бир йил ишлаган лавозим оклади бўйича) мазкур шартноманинг 9-иловасида назарда тутилган Низом асосида бир йўла нафақа тўланади.

12.9. Кўп йиллик ҳалол меҳнатлари учун ходимларни юбилей ёшлари муносабати билан (аёллар – 50, (54), 55 ва 60 ёш, эркеклар – 50, 60 ва 70 ёш) иш стажларини инобатга олган ҳолда қуйидаги миқдорларда мукофотлаш:

- соҳадаги иш стажи 5 йилгача – бир ойлик тариф ставкаси (оклади);
- соҳадаги иш стажи 10 йилгача – бир ярим ойлик тариф ставкаси (оклади);
- соҳадаги иш стажи 10 йилдан ортиқ – икки ярим ойлик тариф ставкаси (оклади);

12.10. Ходимларни Жамият Фахрий Ёрлиғи билан тақдирлаш мазкур шартноманинг 10-иловасига мувофиқ амалга оширилади.

12.11. Жамиятнинг молиявий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда, фаолият юритаётган ходимлар давлат байрамлари (Янги йил, 8 март (хотин-қиз ходимларга), Наврўз, Рўза Хайит (Ийд ал-фитр), Қурбон Хайит (Ийд ал-адха), Мустақиллик ва Конституция куни) муносабати билан Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган МҲЕКМнинг 2,0 (икки) баравари миқдоригача мукофотланади.

12.12. Қуйидаги ҳолатларда Иш берувчи буйруғи билан айрим ходимларни лавозим тариф ставкалари (окладларига);

- бир неча касбда ишлаганда, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганда, иш ҳажми ортганда асосий ишдан ташқари бажарадиган бошқа лавозим окладининг 50 фоизигача бўлган миқдорида тўлов амалга оширилади.

Вақтинча йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини асосий ишдан озод этилмаган ҳолда бажаришни штатдаги унинг ўрнини босадиган, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат шартномасига, мансаб йўриқномасига мувофиқ ўз лавозим мажбуриятларига вақтинча йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини бажариш кирадиган шахс зиммасига юклатиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади, мажбуриятларни вақтинча бажариш зиммасига юклатилаётган ходимнинг бирор-бир қўшимча розилигини олишни талаб этмайди ҳамда қўшимча равишда ҳақ тўланмайди.

12.14. Жамият ижро аппарати ва тизим корхоналаридаги малакали, таклиф этилган ходимларни ва ёш иқтидорли ходимларни қўнимлилигини таъминлаш учун “Худудгазтаъминот” АЖ ягона таъсисчисининг 2020 йил 13 июлда 13-сон қарори 3-илоvasи билан тасдланган “Худудгазтаъминот” акциядорлик жамияти ҳисобидан қуриладиган ёки харид қилинадиган уй-жой фонди қурилишини молиялаштириш, харид қилиш ва тақсимлаш тартиби тўғрисидаги Низом асосида уй-жой билан таъминлаш амалга оширилади.

12.15. Тарафлар Жамият маблағлари ҳисобидан харид қилинадиган йўлланмалар (ордерлар)ни икки йилда бир марта танлов асосида қуйидагича:

- Жамият ва тизимидаги корхоналарда ишловчи ходимлар меҳнат таътилига чиқишида санатория дам олиш уйларига Жамият маблағлари ҳисобидан харид қилинадиган туристик йўлланмаларни ходим ва унинг оила аъзосидан йўлланма суммасининг 30 фоиз миқдори ва қолган қисмидан даромад солиғини ушлаб қолган ҳолда тақсимлайди.

12.16. Иш берувчи ва Бирлашган касаба уюшмаси кўмитаси болалар оромгоҳлари йўлланмаларининг қийматини тўлиқ қоплаш учун қуйидаги миқдорларда маблағ ажратилишини:

- ягона ижтимоий тўловлар маблағлари ҳисобидан - 22,5 фоизи миқдорида;

- касаба уюшма маблағлари ҳисобидан–ижтимоий суғурта сметаси баҳосининг 25 фоизи миқдорида;

- ота-оналар бадаллари ҳисобидан-ижтимоий суғурта-сметаси баҳосининг 27,5 фоизи миқдорида белгиланади.. Қолган қисми эса Жамият маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

12.17. Мураккаб жарроҳлик операциялари (бош мия, юрак қон томир системаси, жигар, ошқозон ва тана ички органлари кўчириш, ҳаракат таянч органлари) ва ўта хавфли анкологик касалликлар операцияси ёки шу касалликлардан стационар даволанишга муҳтож ходимлар ва уларнинг оила аъзолари (турмуш ўртоғи ва фарзандлари) учун тиббий хизмат харажатларининг қиймати (касаллик бўйича Врачлар консультация комиссияси (ВКК) хулосаси, шартнома ва тегишли ҳужжатлар тақдим

этилганда, икки йилда бир мартадан ортиқ бўлмаган ҳолда, Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган МҲЕКМни 20 баробари миқдоригача) миқдорида моддий ёрдам Бирлашган қасаба уюшма қўмитаси раёсати қарори билан меҳнатга ҳақ тўлаш фонди маблағлари ҳисобидан берилади.

12.18. Қасаба уюшмаси қўмитасига меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан (1 фоиз) ўтказиладиган маблағлар ҳисобидан уруш ва меҳнат фахрийлари-ногиронлари, уларга тенглаштирилган шахслар, байналминал жангчилар, Чернобил фалокати оқибатларини тугатиш иштирокчилари, шунингдек кўп болали ва кам таъминланган оилалар вакиллари бўлган ходимларга Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги тиббий муассасаларда даволанишлари учун даромад солиғини ушлаб қолган ҳолда камида 5 та бепул йўлланма ажратилади.

12.19. Иш берувчи бирлашган қасаба уюшмаси қўмитасининг буюртмаси бўйича (буюртмада камида 15 нафар одам кўрсатилган бўлса) якшанба ва байрам кунлари жамоавий дам олишларини ташкил қилиш учун автотранспорт ажратишни ташкиллаштиради.

12.20. Тарафлар яширин ишсизлик ҳолатларида (ходимнинг айбисиз бўш туриб қолишлар, қисқартирилган иш режими ва ҳ. к.) барча ходимлар учун мазкур келишувда назарда тутилган ҳуқуқ, имтиёз ва кафолатларни сақлаб қоладилар.

12.21. Тарафлар зарурат юзага келганда мазкур шартномада назарда тутилган имтиёзлар ва компенсациялар миқдорини ўрнатилган тартибда қайта кўриб чиқишлари ёки Жамият фаолиятининг йил якуни бўйича эришилган натижаларидан келиб чиққан ҳолда ўзгартиришлари мумкин.

12.22. Жамият қасаба уюшмаси қўмиталари давлат ижтимоий суғурта маблағлари ҳисобидан олинадиган йўлланмаларни Жамият ходимлари–қасаба уюшмаси аъзоларига Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгашининг (кейинги ўринларда–ЎЗКУФК) тегишли йўриқномаларига қатъий риоя қилган ҳолда берилишини таъминлайдилар.

12.23. “Ишбай тизимида ишловчи ходимларга иш ҳақларини тартибга солувчи филиалларда тасдиқланган “Низом” доирасида ходим томонидан кўрсатилган сервис хизматлари бўйича ундирилган пул маблағлар ҳисобидан меҳнат шартномасида келишилган тартибда ишбай ҳақ тўланади. Ходимга тўланадиган маблағлар қуйидаги фоизларда амалга оширилади:

- 56 % ойлик иш ҳақи;
- 23,6 % йўл ва овқат пуллари;
- 11,0 % давлат байрамлари (1-январь - Янги йил, 8-март халқаро хотин қизлар байрами, 21-март - Наврўз, 1-сентябрь - Мустақиллик, 8-декабрь - Конституция, Рамазон Ҳайити ва Қурбон Ҳайити байрамлари) учун мукофот;
- 9,4 % кўп йиллик меҳнатлари учун.

Меҳнат таътили ва вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик даври ҳамда Жамоа шартномадаги имтиёз ва моддий ёрдамлар учун тўловлар ҳудудий филиаллар низомларида белгиланган тартибда амалга оширилади”.

Ишбай тизимида ишловчи (уй ичи чилангарлари) ходимларга касаба уюшмаси бюджети маблағлари ҳисобидан амалга ошираладиган имтиёзлардан фойдаланишлари мумкин.

12.24. Жамоа шартномасида кўрсатилган барча моддий ёрдамлар бўйича келиб тушган мурожаатларни ўрганиб чиқиш бўйича Жамият (корхона) ва касаба уюшмаси вакиллари билан иборат қўшма ишчи комиссия буйруқ-қарор билан тузилади. Комиссия аъзолари томонидан моддий ёрдам олиш бўйича тақдим этилган барча ҳужжатлар ўрганилиб, комиссия қарорига асосан моддий ёрдам миқдори белгиланади.

13. Жамият ва унинг тизим корхоналарида маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш ишлари

13.1. Қуйидаги мақсадлар учун бирлашган ва бошланғич касаба уюшма кўмиталари ҳисобига ҳар ой ойда корхона ва ташкилотлар меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг камида 1% миқдорида маблағлар ўтказишини таъминлаш:

- касаба уюшмаси раислари ва штатдаги ходимларга ушбу шартномада ходимлар учун белгиланган имтиёз, мукофотлар, рағбатлантириш ва моддий ёрдамларни тенг миқдорда қоплаш учун;

- маданий-оммавий, жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш тадбирларини амалга ошириш ва ривожлантириш учун;

- тармоқ ходимларини ижтимоий қўллаб қувватлаш ва моддий ёрдам кўрсатиш учун;

- уруш ва меҳнат фахрийлари, кўп болали ва кам таъминланган оилалар ҳамда даволанишга муҳтож бўлган ходимларни зарурият туғилганда Республика ҳудудидаги саноатория-курорт йўлланмалари билан таъминлаш учун;

13.2. Маданий-маърифий ишлар самарадорлигини ошириш учун тарафлар қуйидаги:

- “Маънавият ва маърифат” хонасини ташкил этиш ва уни Ўзбекистон касаба уюшмаси федерацияси кўмитаси ҳамда Республика Маънавият ва тарғибот маркази тавсиялари асосида “Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари”, замонавий адабиётлар, турли плакатлар, стендлар ва техник воситалар билан жиҳозлаш;

- ижтимоий йўналтирилган давлат дастурларини бажариш борасида меҳнаткашлар ва ёшлар ўртасида таниқли фан, адабиёт ва санъат арбоблари, олимлар ва ишлаб чиқариш илғорлари иштирокида турли мавзуларда қизиқарли учрушувлар, давра суҳбатлари, кечалар ва тадбирлар ўтказиш;

- ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида бадий ҳаваскорликни ривожлантиришга ҳар томонлама кўмаклашиш, уларнинг вақтларини

мазмунли ўтказишларини ташкил қилиш, театр, концерт ва музейларга ташрифларини уюштириш;

- умумхалқ ва касб байрамларини, хусусан “Касаба уюшмалари куни”ни нишонлаш, байрам муносабати билан касб маҳорати, спорт ва бадий ҳаваскорлик бўйича мусобақа, танлов ҳамда тадбирлар уюштириш;

- мамлакатда амалга оширилаётган кенг кўламли ислохотлар ва давлат сиёсатининг устувор йўналишлар, қабул қилинаётган қонунчилик ҳужжатлари ва давлат дастурларининг мазмун-моҳиятини меҳнаткашлар онгига етказиш мақсадида ҳар ойда 2 марта “Маърифат соатлари”ни ўтказиш мажбуриятларни оладилар.

- “Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил!” дастури доирасида **Иш берувчи** кўйидагиларни ўз зиммасига олади:

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

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

13.3. Ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида соғлом турмуш тарзини тарғиб қилиш мақсадида тарафлар:

- ходимларнинг жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланишлари учун моддий ва бошқа шароитлар яратиш;

- жамоат ташкилотлари ва жамғармалари иштирокида ходимларнинг оммавий спортга, турли спорт секциялари ва тўғарақларига жалб этиш орқали улар ўртасида жисмоний тарбиянинг оммавийлашувига эришиш, спартакиадалар ва спорт турлари бўйича мусобақалар уюштириш;

- жисмоний тарбия-соғломлаштириш ва оммавий-спорт тадбирларини ўтказиш бўйича ҳар йили тасдиқланадиган календарь режаларни тўлиқ бажарилишини таъминлаш;

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

- соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган ходимга “Спорт тарғиботчиси” кўшимча вазифасини юклаш ва унинг базавий лавозим маошига 20 фоиз миқдорида устама белгилашни йўлга қўйиш;

- Жамият балансидаги болалар дам олиш оромгоҳлари, спорт иншоотлар, стадионлар ва майдончаларнинг фаолиятини ривожлантириш, Жамият маблағлари ҳисобидан уларни сақлаш, жорий ва капитал таъмирлаш, моддий техника базасини мустаҳкамлаш, инвентарлари ва жиҳозларини янгилаш мажбуриятларни оладилар.

14. Меҳнат низоларини ҳал қилиш

14.1. Тарафлар ижтимоий шериклик тамойилларини тан олган ҳолда мазкур жамоа шартномасининг бажарилишига тўсқинлик қилувчи ҳар қандай низоларнинг олдини олиш чораларини кўришни ўз зиммаларига оладилар. Баҳсли масалалар ўзаро ҳурмат ва ишонч асосида келишув йўли билан Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳал қилинади.

14.2. Жамият ходимларининг меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларига риоя этилишидан ўзаро манфаатдорликни инобатга олган ҳолда тарафлар меҳнатга оид қонунчилик ва бошқа меъёрий ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўллаш масалалари бўйича юзага келадиган келишмовчиликларни ҳал қилиш мақсадида меҳнат низолари бўйича комиссия тузишлари мумкин.

14.3. Якка тартибдаги меҳнат низолари ва зиддиятлар тарафларнинг беш нафар вакилларидан иборат меҳнат низолари комиссияси томонидан ҳал қилинади. Касаба уюшмаси қўмитаси комиссия таркибига киритиладиган вакиллар тегишли қарор билан, иш берувчининг вакиллари эса—бўйруқ билан тасдиқланади.

14.4. Меҳнат низолари комиссиясининг ваколати мазкур шартноманинг бутун амал қилиш муддати давомида сақланади.

14.5. Меҳнат низолари комиссияси ўз фаолиятини Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширади.

14.6. Меҳнат низолари комиссияси ўз фаолиятини амалга ошириши учун иш берувчи барча шарт-шароитларни яратади.

14.7. Жамоавий меҳнат низолари Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида белгиланган тартибда ҳал қилинади.

15. Ижтимоий шериклик. Касаба уюшмаси фаолиятининг кафолатларига риоя этилиши

15.1. Иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўзаро муносабатларида ижтимоий шериклик, конструктив ҳамкорлик, ўзаро манфаатларни ҳурмат қилиш ҳамда Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, МК ва бошқа қонун ҳужжатларига амал қиладилар.

15.2. Иш берувчи Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонун ҳужжатларига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган халқаро шартномалар ва Халқаро Меҳнат Ташкилотининг конвенцияларига мувофиқ касаба уюшмасининг ҳуқуқларига риоя қилади, унинг фаолиятига ҳар томонлама қўмаклашади.

15.3. Иш берувчи корхона касаба уюшмаси қўмитасини Жамият ходимларининг ягона вакиллик органи сифатида тан олади.

15.4. Ходимлар розилиги билан корхона бухгалтерияси орқали ихтиёрий касаба уюшма аъзолик бадалларини нақд пулсиз йиғиш системаси ташкил қилишини ҳамда йиғилган аъзолик бадалларини касаба уюшма қўмитасининг

тегишли ҳисоб рақамига Ўзбекистон Республикаси Касаба уюшмаси Федерацияси Кенгашининг мажлис қарорига асосланган ҳолда ўтказилади. Бухгалтерия орқали ушлаб қолинган касаба уюшмаси аъзолик бадаллари бюджет ва бюджетдан ташқари фондларга мажбурий тўловларни тўлаш билан бир вақтда касаба уюшмаси ташкилотига ўтказиб берилади, аъзолик бадаллари бир ой муддатда ортиқ вақт мобайнида ўтказилмаган тақдир айбдор мансабдор шахсга нисбатан интизомий чора кўрилишини кафолатлайди.

15.5. Жамият ҳисоб рақамида маблағ етарли бўлмаган ҳолларда “Хўжалик юритувчи субъектларнинг банк ҳисоб рақамларидан пул маблағларини ҳисобдан чиқариш тартиби тўғрисидаги йўриқномага ўзгартириш қиритиш ҳақидаги қарорга (Адлия вазирлигида 2019 йил 23 майда 2342-9-рақам билан рўйхатга олинган) мувофиқ касаба уюшмаси аъзолик бадаллари ижро тўлов ҳужжатлари бўйича пропорция асосида ҳисобдан чиқариладиган маблағлар қаторига киритилади.

15.6. Жамият бирлашган касаба уюшмаси кўмитаси ва бўлинмалар касаба уюшма кўмиталари фаолиятлари учун шароит яратиш мақсадида Иш берувчи куйидаги:

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

- касаба уюшма кўмитасининг талабига кўра унга меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий ривожланиш билан боғлиқ масалалар юзасидан маълумотлар тақдим этиш;

- Уставда белгиланган фаолиятини амалга ошириш учун касаба уюшмаси кўмитасини хона, транспорт воситаси, ташкилий техника, Интернетга уланган алоқа воситалари билан бепул таъминлаш;

- касаба уюшмаси фаолларининг Жамият бошқаруви билан биргаликда ўтказиладиган музокаралар ва мажлисларда, касаба уюшмаси кўмитаси комиссияларининг йиғилишларида, касаба уюшмаси органлари томонидан ўтказиладиган мажлислар ва Қурултойларда, ўқув курсларида иштирок этган вақтлари учун ўртача иш ҳақларини сақлаш;

- касаба уюшмаси аъзоси бўлмаган янги ходимларни ишга қабул қилишда уларга касаба уюшмасига аъзо бўлишликни таклиф этиш ва аъзолик афзалликларини асослаш;

- касаба уюшмаси органларидаги лавозимларга сайланганликлари туфайли асосий ишидан озод қилинмаган ходимларга ўзига юклатилган вазифаларни бажаришлари учун Ўзбекистон Республикаси “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги қонуннинг 18-моддасида кўрсатилган иш ҳафтасининг соатлари сонининг 30 фоизидан кам бўлмаган ҳақ тўланадиган бўш вақт ажратиш;

- ходимлар вакилларининг юқори касаба уюшмаси ташкилотлари томонидан ташкил этилаётган ўқувлар, маданий-маърифий ва спорт йўналишидаги тадбирларда иштирок этишлари билан боғлиқ қисқа муддатли

(бир ҳафтагача) хизмат сафари харажатларини (бориш ва келиш, суткалик харажатлар, меҳмонхонада яшаш ва ҳ.к.) Жамият ҳисобидан қоплаш мажбуриятини олади.

- Жамият объектларида касаба уюшмаси қўмитасининг топшириқларини бажариш пайтида касаба уюшмаси фаоли билан юз берган бахтсиз ҳодисани ишлаб чиқариш билан боғлиқ ҳодиса деб ҳисоблаш ва амалдаги талабларга мувофиқ расмийлаштириш ҳамда Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 87-сонли Конвенцияси талабларига оғишмай риоя этилади;

15.7. Тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгашининг қарори билан Жамият бирлашган касаба уюшмаси қўмитаси таркибидаги корхона ва ташкилотлар бошланғич касаба уюшмалари аппарати ходимларининг меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари тасдиқланади.

15.8. Жамиятнинг бухгалтериялари томонидан Бирлашган касаба уюшмаси қўмитаси ҳисоб рақамига қуйидаги мақсадлар учун ҳар ойда меҳнатга тўлаш фондининг камида 1 фоизи миқдорида маблағ ўтказилади ва улар қуйидагича сарфланади:

- касаба уюшмаси органи штатидаги ходимларга (асосий ишидан озод этилган касаба уюшма раиси ва штатдаги ходимлари) моддий рағбатлантириш, хўжалик фаолиятининг асосий натижалари учун мукофотлар, рағбатлантириш, сувсизлик ва туман коэффиенти ҳамда бошқа компенсация ва имтиёзлар (самарадорлик бўйича ҳар ойлик мукофотлар, куп йиллик хизматлари учун мукофот, йул ва овкатланиш харажаатлар, давлат байрамлари учун мукофотлар ва бошқалар) Жамият томонидан ҳар ойда меҳнатга ҳақ тўлаш фонди маблағлари ҳисобидан Жамиятнинг тегишли ходимларига тўланадиган миқдорларда тўлаш - 50 фоизгача;

- маданий-оммавий, жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш тадбирларини ўтказиш, мусобақалар иштирокчиларини рағбатлантириш учун ташкил қилиш ва ўтказиш – 15 фоизгача;

- меҳнат фахрийлари ва пенсияга кетиши муносабати билан ишдан бўшаб кетаётган ходимларга қимматбаҳо совғалар харид қилиш 5- фоизгача;

- болалар оромгоҳларига йўлланмалар харид қилиш, болалар оромгоҳларига ходимлар фарзандларини келиб-кетишлар учун йўл харжатларини қоплаш – 5 фоизгача;

- ходим ва унинг оила аъзолари (турмуш ўртоғи ва фарзандлари) даволанишлари учун моддий ёрдам кўрсатиш 15 фоизгача;

- даволанишга муҳтож ходимлар, уруш ва меҳнат фахрийлари, кўп болали оналар ва кам таъминланган ходимлар ва уларнинг оила аъзоларига (ота-она, турмуш ўртоғи ва фарзандлари) санатория йўлланмалари харид қилиш – 5 фоизгача;

- дам олиш кунлари маълум йўналишлар бўйича оилавий сайл ва дам олиш тадбирини ташкил қилиш 10 фоизгача;

15.9. Бирлашган касаба уюшма кўмитасининг талабномасига асосан бирлашган ва бошланғич касаба уюшмаси штатидаги ходимларга Жамият томонидан ҳар ойда меҳнатга тўлаш фондининг маблағлари ҳисобидан (шартноманинг 15.8-бандига кўрсатилган ҳаражатларга кўшимча равишда) ходимлар учун белгиланган имтиёзлар, кафолатлар ва компенсациялар ва рағбатлантириш ва самарадорлик кўрсаткичлари бўйича ҳамда бошқа тўловлари тўлаб беради.

15.10. Меҳнатни муҳофаза қилиш вакилларига ўқув курсларида ўқиш ва ўз вазифаларини бажариш учун ҳафтада икки соатдан кам бўлмаган вақт ажратилади ва бу давр учун уларнинг ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

15.11. Жойлардаги касаба уюшмаси кўмиталарига маъмурият ташаббуси билан ходимларни, касабакўм таркибига сайланган аъзолардан ташқари, ишдан бўшатиш масалаларини келишиш ҳуқуқини бериш, БКУК ва касаба уюшмаси кўмиталари аъзоларини маъмурият ташаббуси билан ишдан бўшатиш Жамият бирлашган касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

15.12. Касаба уюшмаси органларидаги лавозимларга сайланганликлари туфайли асосий ишдан озод қилинган ходимларга Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 6-декабрдаги “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги қонунининг 16-моддасига мувофиқ сайлов ваколатлари тугагандан сўнг аввалги ўз ишини (лавозимини) ёки шунга тенг келадиган бошқа иш (лавозим) берилади.

Шу мақсадда, ходим корхона меҳнат жамоаси вакиллик органининг асосий ишдан озод этилган лавозимига (касаба уюшмаси кўмитаси раислигига) сайланган тақдирда унинг олдинги лавозимига бошқа шахсларни ишга қабул қилишда улар билан муддатли меҳнат шартномаси (сайлов органнинг ваколат муддати даврига) тузилади.

15.12. Касаба уюшмаси органига сайланган ходимларни уларнинг сайлов ваколатлари тугагандан сўнг 2 йил давомида иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатилишига (корхона тугатилиши ёки ходим томонидан амалдаги қонунчиликка мувофиқ ишдан бўшатилишига асос бўлувчи ҳатти-ҳаракатлар бундан мустасно) йўл қўйилмайди (“Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 6-декабрдаги “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги қонунига 20-модда)

15.13. Касаба уюшмаси кўмитасининг мажбуриятлари:

- меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан касаба уюшмаси кўмитаси ҳисоб рақамига ўтказиладиган маблағларни мазкур шартноманинг 15.8. банди талабларига мувофиқ сарфланишини таъминлаш;

- Жамиятнинг жорий ва истиқболли иш режалари бажарилишига кўмаклашиш, ходимларнинг ташаббуслари ва ижодий фаолиятларини ривожлантириш;

- Жамиятда қўлланилаётган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимининг тўғрилигини, иш ҳақининг ўз вақтида тўланишини, жамоа шартномасида белгиланган кўшимча тўловларнинг тўланишини, шунингдек меҳнат

шароитларини яхшилаш ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси тадбирларининг бажарилишини назорат қилиш;

- меҳнат тўғрисидаги қонунлар ижросини назорат қилиш, ходимларнинг ҳуқуқий саводхонлигини юксалтиришга қўмаклашиш;

- касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш;

- иш жойларидаги мавжуд камчиликларни ўз вақтида бартараф этилишига эришиш ва иш жойларини меҳнат муҳофазаси, хавфсизлик техникаси ва саноат санитарияси қоидалари талабларига мувофиқ ҳолатга олиб келиш бўйича тегишли чоралар кўрилишини иш берувчидан талаб қилиш;

- ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини дам олдириш ва соғломлаштириш учун уларни аризаларига мувофиқ Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши томонидан тасдиқланган меъёрлар доирасида соғломлаштириш масканларининг имтиёзли йўлланмалари билан таъминлаш;

- меҳнат шароитлари ҳолати бўйича жамоатчилик назоратини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

- касаба уюшмаси аъзолари ўртасида меҳнат ва ишлаб-чиқариш интизомини мустаҳкамлашга қаратилган тушунтириш ва ташкилий ишларни олиб бориш, зиддиятли вазиятларни олдини олишга қаратилган чоралар кўриш;

- турли танловлар ва спорт мусобақалари ғолибларини тақдирлаш учун совғалар ва мукофотлар таъсис этиш;

- касаба уюшмалари Федерациясининг “Ишонч” ва “Ишонч-Доверие” газеталарига обуна бўлишни ташкил қилишдан иборат.

15.17. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Корхоналарда меҳнаткашлар вакиллари ва уларга бериладиган ҳуқуқлар тўғрисида”ги 135-Конвенциясига, шунингдек Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўйхатга олинган “Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил тўғрисида”ги Низомга мувофиқ ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур Шартнома мақсадларида:

- сайланган касаба уюшмаси органлари аъзолари;

- меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича сайланган вакиллар;

- меҳнат низолари комиссиясининг аъзолари меҳнаткашлар вакиллари деб эътироф этиладилар.

15.18. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган меҳнаткашлар вакилларига жамоат ишларини бажариш учун ҳафтада икки соатдан кам бўлмаган вақт ажратилади ва бу давр учун уларнинг ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

15.19. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган меҳнаткашлар вакилларига интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш МК, «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятини кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни ҳамда Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Корхоналарда меҳнаткашлар вакиллари ва уларга бериладиган ҳуқуқлар тўғрисида”ги

135-Конвенциясида назарда тутилган чекловларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

15.20. 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 Қонуннинг 34-46-моддалари*).

16. Жамоа шартномаси бажарилишини назорат қилиш

16.1. Иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси тенглик асосида мазкур Шартнома бажарилишини текширувчи ва таҳлил қилиб борувчи икки томонлама қўшма комиссия тузишни зиммаларига оладилар.

16.2. Қўшма комиссия тарафларидан бири иккинчи тарафни ёзма равишда хабардор қилган ҳолда янги жамоа шартномасини тузиш ёки мазкур шартномага қўшимчалар киритиш ташаббуси билан чиқиши мумкин.

Иккинчи тараф етти кунлик муддат ичида музокаралар олиб бориши шарт. Янги Шартнома тузиш тўғрисидаги хабарнома амалдаги шартнома муддати тугашидан камида уч ой олдин тақдим этилиши керак.

16.3. Музокаралар олиб бориш ва янги шартномаси лойиҳасини тузиш ёки амалдаги шартномага қўшимчалар ва ўзгартиришлар киритиш учун тарафлар тенг ҳуқуқлилиқ асосида тегишли ваколатлар берилган вакилларида иборат жамоа музокаралари ва меҳнат низолари бўйича комиссия тузадилар.

Комиссия таркиби, ваколатлари, иш тартиби ва муддатлари тарафларнинг буйруқ-қарори билан расмийлаштирилади, комиссия Низоми ҳам тарафларнинг қўшма қарори билан тасдиқланади. Комиссия ваколоти шартномасининг бутун амал қилиш муддати давомида сақланиб қолинади.

16.4. Музокараларда иштирок этувчи тарафларга янги жамоа шартномаси мазмунини ташкил этувчи муҳокама қилинадиган масалаларни, амалдаги шартномасига киритиладиган ўзгартириш ва қўшимчаларга оид таклифларни танлашда тўлиқ эркинлик берилади.

16.5. Агарда, музокаралар жараёнида ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра тарафлар ўзаро келишолмасалар, у ҳолда бу ҳақда баённома тузилиб, унда келишмовчилик сабабларини бартараф этиш учун кўрилиши лозим бўлган аниқ чоралар ва музокараларни давом эттириш муддати бўйича таклифлар кўрсатилади.

16.6. Музокара иштирокчилари, шунингдек музокаралар жараёни билан боғлиқ бошқа шахслар иш берувчидан олинган Жамият ёки тизим

корхоналари тижорат сирига оид маълумотларни ошкора қилмасликлари шарт. Тижорат сирини ошкор қилган шахслар қонунчиликда ва ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

16.7. Янги шартномасининг лойиҳаси ёки амалдаги шартномасига киритиладиган ўзгартириш ва қўшимчалар Жамиятнинг тизим корхоналарининг меҳнат жамоаларида дастлабки муҳокамадан ўтказилиши керак. Муҳокамалар жараёнида тушган таклифлар ва эътирозлар инобатга олинган ҳолда қайта ишланган лойиҳа комиссия томонидан маъқуллаш учун меҳнат жамоаси конференцияси муҳокамасига киритилади.

16.8. Конференцияда маъқулланмаган лойиҳа, тушган таклифлар инобатга олинган ҳолда тарафларнинг вакиллари томонидан қайта кўриб чиқилади ва 15 кун ичида такроран меҳнат жамоаси муҳокамасига киритилади.

Конференция иштирокчиларининг камида учдан икки қисми овоз берган лойиҳа маъқулланган ҳисобланади.

16.9. Тарафлар ҳар ярим йилда бир марта мазкур Шартноманинг бажарилиши натижаларини корхона меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида муҳокама қилиш билан бирга тармоқ тариф келишувини раҳбарий ҳужжат сифатида тан оладилар, тармоқ тариф келишувига қўшимча ва ўзгартиришлар киритилган ҳолларда, тарафлар бир ойлик муддат ичида мазкур Шартномага тегишли ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш бўйича музокаралар олиб борадилар.

16.10. Шартномада акс эттирилган тарафларнинг манфаатлари улар томонидан Жамоа шартномасининг барча шартлари ва мажбуриятлари сўзсиз бажарилган тақдирдагина рўёбга чиқиши мумкин.

16.11. Касаба уюшмаси қўмитаси Жамоа шартномаси лойиҳасини муҳокама қилиш учун чақириладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилишидан олдин унинг лойиҳасини экспертиза қилиш учун юқори касаба уюшмаси органига (тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгашига) тақдим этади.

16.12. Мазкур Шартнома имзолангандан сўнг рўйхатдан ўтказиш учун тарафлар уни юқори касаба уюшмаси органига тақдим этадилар.

16.13. Жамоа шартномаси имзолангандан сўнг бир ойдан кечиктирилмасдан 100 нусхада нашр қилинади. Жамоа шартномасининг матни ва иловалари билан ходимлар Жамиятнинг кадрлар бўлими, меҳнат муносабатлари ва иш ҳақи, меҳнат муҳофазаси ҳамда юридик бўлимларида ва касаба уюшмаси қўмитасида танишишлари мумкин.

16.14. Жамоа шартномасининг иловалари, шунингдек шартноманинг амал қилиш даврида ёки амал қилиш муддатини узайтириш даврида киритилган ўзгартириш ва қўшимчалар, қўшимча келишув кўринишидаги алоҳида ҳужжат сифатида расмийлаштирилиб, мазкур Шартноманинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

17. Жамоа шартномаси мажбуриятларининг бузилиши ёки уларни бажармаслик учун жавобгарлик

17.1. Тарафлардан бирининг мазкур Шартномада белгиланган шартлар бажарилмаганлиги ёки тўлиқ бажарилмаганлиги тўғрисида берган тақдимномалари иккинчи тараф томонидан икки ҳафта муддат ичида кўриб чиқилади.

17.2. Жамоа шартномаси мажбуриятларининг бузилишида ёки уларни бажарилмасликда айбдор бўлган мансабдор шахслар Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида ва мазкур Шартномада белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

17.3. Жамият бошқаруви Жамоа шартномасидаги мажбуриятлар бажарилмаганлиги учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгар бўлади. Шартномадаги муайян мажбуриятларни бажариш учун масъуллар объектив сабабларсиз ўз мажбуриятларини бажармасалар Бошқарув ва Бирлашган касаба уюшмаси қўмитасининг қўшма қарори билан йил якуни бўйича рағбатлантириш тўловларининг 50 фоизидан кўп бўлмаган миқдоридан, мазкур шартнома ва низомларда белгиланган имтиёزلардан тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиниши мумкин.

17.4. Объектив сабабларсиз Жамоа шартномаси бўйича ўз мажбуриятларини бажармаганликлари учун касаба уюшмаси қўмитаси рўйхатда турган касаба уюшмаси аъзоларининг камида 3/2 қисми талаби билан касаба уюшмаси ташкилоти Конференциясида муддатидан олдин қайта сайланиши мумкин.

**“Худудгазтаъминот” АЖ ва бирлашган касаба уюшма қўмитасининг
2023 йил учун “Меҳнат муҳофазаси бўйича битим”**

т/р	Тадбирлар мазмуни	Бажариладиган иш нархи (минг сўм)	Тадбирнинг бажариш муддати	Тадбирининг бажарилишига маъсул шахс
1	2	3	4	5
“Худудгаз Пойтахт”				
1.	Тумангаз биноларида ювиниш хоналарини таъмирлаш, ер заминлагични (заземление) текшириб, созлаш	50 000,0	Йил давомида	“Худудгаз Пойтахт” ГТФ бош муҳандиси Бўлим бошлиқлари
2.	Навбатчиликда ишлайлиган ходимларни термослар билан таъминлаш	10 000,0	1-чорак	Филиал бошланғич касаба уюшмаси
3.	Болалар дам олиш оромгоҳи биноларини таъмирлаш, худудни обондонлаштириш ва материал техник ресурслари такомиллаштириш	1 200 000,0	Май	Қурилиш таъмирлаш бўлими, Филиал бошланғич касаба уюшмаси
4.	Ноқулай меҳнат шароитларида ишловчи ходимларни сут ва сут маҳсулотлари билан таъминлаш	240 000,0	Йил давомида	Филиалнинг Доимий ҳаракатдаги комиссияси
“Худудгаз Тошкент”				
1.	Филиал ишчи-ходимларини график асосида даврий тиббий кўрикдан ўтказиш	135 000,0	2-чорак	Худудгаз Тошкент” ГТФ, Бошланғич касаба уюшмаси

2.	Ишчи-ходимларни гигиена ва дезинфекция воситалари билан таъминлаш.	25 000,0	Йил давомида	“Худудгаз Тошкент” ГТФ, Бошланғич касаба уюшмаси
3.	Филиал томонидан тасарруфидаги Газ таъминоти бўлимларидаа ноқулай шароитда ишловчи ишчи ходимларига сут ёки унга тенглаштирилган сут маҳсулоти билан бепул таъминлаш	400 000,0	Ишланган кунига мутаносиб равишда	“Худудгаз Тошкент” ГТФ, Бошланғич касаба уюшмаси
4.	Энергия ресурсларини тежаш ва ходимлар учун соғлом меҳнат шароити яратиш мақсадида филиал маъмурий биносига қуёш фотоэлектрик станциясини ўрнатиш (10 квт.ли 3 дона)	100 000,0	Йил давомида	Филиал директори, Бош муҳандис
5.	Энергия ресурсларини тежаш мақсадида шаҳар ва тумангаз таъминоти бўлимларига қуёш сув иситкичларини ўрнатиш (400 литрли 2 дона)	15 000,0	Йил давомида	Филиал директори, Бош муҳандис
“Худудгаз Фарғона”				
1.	Филиал тасарруфидаги объектларда электр ускуналарининг ҳимоявий ер туташтирилганлиги ва метал боғланиш ҳолатини синовдан ўтказиш	40 000,0	3-чорак	“Худудгаз Фарғона” ГТФ бош муҳандиси
2.	Ишчи-ходимларни даврий тиббий кўрикдан ўтказиш.	110 000,0	2-3 чорак	Меҳнат муҳофазаси ва саноат

				хавфсизлиги бўлими
3.	Тиббиёт аптекалари ва дори-дармонлар харид қилиш.	10 000,0	Заруратга кўра	Филиалнинг Доимий ҳаракатдаги комиссияси
4.	Ишчи-ходимларни гигиена ва дезинфекция воситалари билан таъминлаш.	25 000,0	Йил давомида	“Худудгаз Фарғона” ГТФ бош муҳандиси, Бошланғич касаба уюшмаси
5.	Иш жойларини хавфсизлик техникаси ва меҳнат муҳофазаси бўйича кўргазмалар билан плакатлар билан жиҳозлаш.	30 000,0	Йил давомида	“Худудгаз Фарғона” ГТФ бош муҳандиси Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўлими
6.	Энергия ресурсларини тежаш ва ходимлар учун соғлом меҳнат шароити яратиш мақсадида филиал маъмурий биносига қуёш фотоэлектрик станциясини ўрнатиш (10 квт.ли 3 дона)	100 000,0	Йил давомида	Филиал директори, Бош муҳандис
“Худудгаз Қорақалпоғистон”				
1.	Энергия ресурсларини тежаш ва ходимлар учун соғлом меҳнат шароити яратиш мақсадида филиал маъмурий биносига қуёш фотоэлектрик станциясини ўрнатиш (10 квт.ли 3 дона)	100 000,0	Йил давомида	“Худудгаз Қорақалпоғистон” АЖ “Худудгаз Комплектация” УҚ
2.	Филиал тасаруфидаги объектларда электр	50 000,0	3- чорак	Филиал Бош муҳандис,

	ускуналарининг химоявий ер туташтирилганлиги ва метал боғланиш ҳолатини синовдан ўтказиш.			бўлим бошлиқлари
3.	Ишчи ходимларни гигиена ва дезинфектсия воситалари билан таъминлаш.	150 000,0	3-4 чорак	“Худудгаз Қорақалпоғист он” ГТФ бош муҳандиси, Бошланғич касаба уюшмаси
4.	Ишчи-ходимларни даврий тиббий кўрикдан ўтказиш	300 000,0	Йил давомида	Филиал бош муҳандиси Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўлими
5.	Тиббиёт аптечкалари ва дори-дармонлар харид қилиш.	12 000,0	2-3 чорак	Филиал бош муҳандиси Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўлими
6.	Ноқулай меҳнат чараётида ишловчи Ишчи-ходимларнинг сут-қатик маҳсулотлари билан таъминлаш	220 000,0	Йил давомида	Филиал бош муҳандиси Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўлими
7.	Иш жараёни хавфсизлик техникаси ва меҳнат муҳофазаси бўйича кўргазмали плакатлар билан жиҳозлаш.	40 000,0	2-3 чорак	Филиал бош муҳандиси Меҳнат муҳофазаси ва саноат

				хавфсизлиги бўлими
8.	Меҳнат шароитини ошириш мақсадида ҳар бир хонага кулер ўрнатиш	130 000,0	2-3 чорак	Филиал директори, Бошланғич касаба уюшмаси
“Худудгаз Наманган”				
1.	Ишчи ходимларни иш жойларида хавфсизлик қоидаларига риоя қилишини таъминлаш мақсадида иш жойларга хавфсизликни тарғиб этувчи плакат ва паннолар ўрнатиш.	9 000,0	2-чоракда	Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўлими
2.	Ишчи ходимларни гигиена ва дезинфекция воситалари билан таъминлаш	10 000,0	Йил давомида	Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўлими
3.	Тиббиёт аптечалари ва дори-дармонлар харид қилиш	10 000,0	Йил давомида	“Худудгаз Наманган” ГТФ, Бошланғич касаба уюшмаси
4.	Аномал совуқ шароитида ишлаётган эксплуатация ва суюқ газ чилангарларни термозлар билан таъминлаш	20 000,0	январ	Бошланғич касаба уюшмаси
5.	Энергия ресурсларини тежаш ва ходимлар учун соғлом меҳнат шароити яратиш мақсадида филиал маъмурий биносига қуёш фотоэлектрик	100 000,0	Йил давомида	Филиал бош муҳандиси

	стансиясини ўрнатиш (10 квт.ли 3 дона)			
	“Худудгаз Бухоро”			
1.	Меҳнат шароитларини махсус баҳолашни ўтказиш, касбий хавф даражасини баҳолаш ишларини амалга ошириш	Шартнома асосида	2-чорак давомида	Филиал Бош муҳандиси, Бошланғич касаба уюшмаси раиси
2.	Меҳнатни муҳофаза қилиш учун бурчакларни ташкил этиш ва жиҳозлаш.	8 500,0	2-чорак давомида	Филиал Бош муҳандиси, ММ,СХ,ФҲОО ва ИЧН бўлими.
3.	Иш жойларида, хона ва маиший биноларда, ишчилар ўтиш жойларида табиий ва сунъий ёритиш даражасини амалдаги стандартларга мувофиқлаштириш.	2 000,0	2-чорак давомида	Филиал Бош муҳандиси, ММ,СХ,ФҲОО ва ИЧН бўлими.
4.	Дастлабки ва даврий тиббий кўрикларни ўтказиш	80000,0	2-чорак давомида	Филиал Бош муҳандиси, ММ,СХ, ФҲОО ва ИЧН бўлими
5.	Бўлимларда чилангар ҳамда навбатчиликда ишлайдиган ходимларга термос, термопотлар таъминлаш.	10 000,0		Бошланғич касаба уюшмаси
6.	Тиббиёт кабинетларини яратиш ва жиҳозлаш.	10 000,0	2-чорак давомида	Филиал Бош муҳандиси, ММ,СХ, ФҲОО ва ИЧН бўлими.

7.	Биноларни жиҳозлаш кабинетлар, устахоналар, спорт майдонларини биринчи тиббий ёрдам тўпламлари билан жиҳозлаш.	30 000,0	2-чорак давомида	Филиал Бош муҳандиси, ММ,СХ, ФҲОО ва ИЧН бўлими.
8.	Дам олиш жойларини ва хоналарни янги ва (ёки) мавжудларини реконструкция қилиш.	5 000,0	2-3-чорак	Филиал Бош муҳандиси, ММ,СХ, ФҲОО ва ИЧН бўлими.
9.	Санитария объектларини реконструкция қилиш ва жиҳозлаш (ечиниш хоналари, душ, ювиниш хоналари, аёллар учун шахсий гигиена хонаси)	10 000,0	2-3-чорак	Филиал Бош муҳандиси, ММ,СХ, ФҲОО ва ИЧН бўлими.
10.	Зарарли меҳнат шароитлари билан ишлайдиган ишчиларни сут ёки бошқа унга тенглаштирилган маҳсулотлар билан таъминлаш	254 000,0	йил давомида	Филиал Бош муҳандиси, ММ,СХ, ФҲОО ва ИЧН бўлими.
11.	Электр токи уришига қарши шахсий ҳимоя воситаларини сотиб олиш (диелектрик қўлқоплар, тўшакчалар, асбоблар)	10 000,0	йил давомида	Филиал Бош муҳандиси, ММ,СХ, ФҲОО ва ИЧН бўлими.
12.	Энергия ресурсларини тежаш ва ходимлар учун соғлом меҳнат шароити яратиш мақсадида филиал маъмурий биносига қуёш фотоэлектрик станциясини ўрнатиш (10 квт.ли 3 дона)	100 000,0	Йил давомида	“Худудгазтаъминот” АЖ “Худудгаз Комплектация” УК

“Худудгаз Сирдарё”				
1.	Энергия ресурсларини тежаш ва ходимлар учун соғлом меҳнат шароити яратиш мақсадида филиал маъмурий биносига қуёш фотоэлектрик станциясини ўрнатиш (10 квт.ли 3 дона)	100 000,0	Йил давомида	“Худудгазтаъминот” АЖ “Худудгаз Комплектация” УҚ
2.	Дори қутиси ва дори воситалари сотиб олиш	2 860,0	2-3-4 чорак	Маъмурият, ММ ва СХ бўлими,
3.	Ювиш воситалари (кир совун, порошок, гел ва х.к) сотиб олиш	5 680,0	2-3-чорак	Маъмурият, ММ ва СХ бўлими,
4.	Ишчи ходимларни тиббий кўрикдан ўтказиш	18 925,0	3-чорак	Маъмурият, ММ ва СХ бўлими,
5.	Иш жойларини ёритиш мақсадида ёритиш жихозларини алмаштириш	3 200,0	1-2 чорак	Мухандис, электрик
6.	Ноқулай ва зарарли шароитларда ишловчи ходимларни сут (қатик) махсулотлари билан таъминлаш	19 650,0	Йил давомида	Маъмурият, ММ ва СХ бўлими, Ҳисобхона
7.	Филиал ходимлари ва навбатчиликда ишловчи ходимларга овқатланиш учун шароит яратиш	32 000,0	1-2 чорак	Қурилиш бўлими, муҳандис, ҳисобхона
“Худудгаз Андижон”				
1.	Ишчи ходимларни даврий тиббий кўрикдан ўтказиш	110 000,0	2-3 чорак	Филиалнинг Доимий ҳаракатдаги комиссияси
2.	Тиббий аптекалар ва дори воситаларини харид қилиш	10 000,0	Заруриятга кўра	Филиалнинг Доимий ҳаракатдаги комиссияси

3.	Филиал тасарруфидаги объектларда электр ускуналарининг химоявий ерлантиришганлиги ва метал ҳолатини синовдан ўтказиш	40 000,0	2-3 чорак	Филиалнинг Доимий ҳаракатдаги комиссияси
4.	Ноқулай ва зарарли шароитларда ишловчи ходимларни сут (қатик) маҳсулотлари билан таъминлаш		Йил давомида	Филиалнинг Доимий ҳаракатдаги комиссияси
5.	Ишчи ходимларни гигиеник ва дезинфекция воситалари билан таъминлаш	25 000,0	Йил давомида	Филиалнинг Доимий ҳаракатдаги комиссияси
6.	Энергия ресурсларини тежаш ва ходимлар учун соғлом меҳнат шароити яратиш мақсадида филиал маъмурий биносига қуёш фотоэлектрик станциясини ўрнатиш (10 квт.ли 3 дона)	100 000,0	Йил давомида	“Худудгазтаъминот” АЖ “Худудгаз Комплектация” УК
“Худудгаз Жиззах”				
1.	Ноқулай ва зарарли шароитларда ишловчи ходимларни сут(қатик) маҳсулотлари билан таъминлаш	80,0	Йил давомида	Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўлими
2.	Йўл хавфсизлик ҳаракати қоидалари, Меҳнат муҳофазаси ва Хавфсизлик техникаси бўйича панно, плакат ва белгиларни тайёрлаш	20,0	1-2-3-чорак	Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўлими
3.	Ишчи ходимларни тиббий кўриқдан ўтказиш	70,0	2-чорак	Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўлими

4.	Ишчиларнинг соғлигини сақлаш мақсадида иш жойлари ва транспорт воситаларини дори қутилари ва дори воситалари билан таъминлаш	10,0	2-3-4-чорак	Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўлими
5.	Гигиенани сақлаш мақсадида ювиш воситалари (совун, порошок, гел ва х.к) сотиб олиш	20,0	2-3 чорак	Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўлими
6.	Энергия ресурсларини тежаш ва ходимлар учун соғлом меҳнат шароити яратиш мақсадида филиал маъмурий биносига қуёш фотоэлектрик станциясини ўрнатиш (10 квт.ли 3 дона)	100 000,0	Йил давомида	“Худудгазтаъминот” АЖ “Худудгаз Комплектация” УК
“Худудгаз Хоразм”				
1	Ноқулай меҳнат шароитида ишлаётган ишчи ходимларни сут қатик маҳсулотлари билан таъминлаш	970 000,0	Йил давомида.	Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўлими
2.	Янгибозор туман ГТБ га ходимлари учун соғлом меҳнат шароитлари яратиш (душ ва ювиниш ҳамда овқатланиш хонаси)	140 000,0	Йил давомида.	Қурилиш ва таъмирлаш бўлими
3.	Янгибозор туман ГТБ қозонхоналарини замонавий иситиш котёлга алмаштириш	8 000,0	Йил давомида.	Қурилиш ва таъмирлаш бўлими

4.	Янгибозор туман ГТБ сув сақлаш ховузини капитал таъмирлаш	15,0	Йил давомида.	Қурилиш ва таъмирлаш бўлими
5.	Филиал ва унинг тасарруфидаги барча биноларга қайта тикланувчи энергия манбаларини ўрнатиш (17 дона 10 кВтли қуёш панели, 15 дона 200 литрли қуёш сув иситкичлари ва 200 дона қуёш паннели ёритиш чироқлари)	212 500,0	Йил давомида.	“Худудгазтаъминот” АЖ “Худудгаз Комплектатсия” УК
“Худудгаз Қашқадарё”				
1.	Энергия ресурсларини тежаш ва ходимлар учун соғлом меҳнат шароити яратиш мақсадида филиал маъмурий биносига қуёш фотоэлектрик станциясини ўрнатиш (10 квт.ли 3 дона)	100 000,0	Йил давомида	“Худудгазтаъминот” АЖ “Худудгаз Комплектатсия” УК
2.	Ишчи ходимларни даврий тиббий кўрикдан ўтказиш	90 000,0	2 чорак	Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўлими
3.	Иш жойларини хавфсизлик техникаси ва меҳнат муҳофазаси бўйича кўргазмали плакатлар билан жиҳозлаш	25 000	Йил давомида	Филиал бош муҳандиси, Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўлими
4.	Ишчи ходимларни гигиена ва дезинфекция воситалари билан таъминлаш	20 000	Йил давомида	Филиал бош муҳандиси, Меҳнат муҳофазаси ва саноат

				хавфсизлиги бўлими
5.	Тиббиёт аптечалари ва дори-дармонлар таъминлаш	10 000	Заруриятга кўра	Филиал бош мухандиси, Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўлими
6.	Филиал ва унинг тасарруфидаги объектларда электр ускуналарининг химоявий ерлантирилганлигини ва металл боғланиш ҳолатини синовдан ўтказиш.	25 000	3-чорак	Филиал бош мухандиси, бўлим бошлиқлари
7.	Миришкор, Яккабоғ, Нишон, Деҳқонобод, Ғузор, Чироқчи, Касби, Қамаши, Косон ва Муборак ГТБлари ишчи хизматчиларга шароит яратиш учун ювиниш хоналари ва ҳожатхоналарини қайта куриш ва таъмирлаш ишлари учун маблағ ажратиш	100 000	2-3 чорак	Филиал бош мухандиси, Курилиш ва таъмирлаш хизмати
“Худудгаз Сурхондарё”				
1.	Филиал ма’мурий биноси, ГТБ, ГТШ ва ГТСларнинг йиллик электр энергияси исте’мол ҳажмининг 30 фоизга қадар замонавий муқобил электр энергия манбаи (куёш панеллари) ўрнатиш.	Лойиҳа-сметага ҳужжатлари-га асосан	2023 йил 2-чорак давомида	Филиал бош мухандиси, Филал бухгалтерия бўлими, Хўжалик ишлари бўлими

2.	<p>"Термиз" эркин иқтисодий зонасида ташқи муҳандислик-коммуникатсия тармоқларини яхшилаш ҳамда эркин иқтисодий зонасини газлаштириш учун Ангор тумани "Баҳор" маҳалласи ҳудудида жойлашган "Қорақир" АГРСдан кесими Д-219 мм бўлган жами узунлиги 38900 п/м юқори босимли газ тармоғининг қурилишини монтаж қилиш ишларини қисқа муддатда бажарилишини таъминлаш мақсадида очик ҳавода жойнинг оғзида филиал (қурилиш монтаж бошқармаси) ишчи-ходимларни бир маҳал иссиқ овқат билан таъминлаш.</p>	30 000,0	2023 йил 1-чорак давомида	Филиал бош муҳандиси, Бошланғич касаба уюшмаси
3.	<p>Суюлтирилган газни ташиб келтирувчи 18 нафар (МАН) ҳайдовчи-таъминотчиларига ташкил этилган дам олиш уйларида муносиб шароитлар яратиш мақсадида ҳар бир ҳайдовчини термослар, енгил кўрпа-ёстиклар, чойшаблар ва сочиқлар билан таъминлаш.</p>	9 000,0	2023 йил апрел-май ойларида	Ф.Атамуродов, Филал бухгалтерия бўлими
4.	<p>Баҳорги-ёзги мавсумда филиал маъмурий биноси, барча ГТБ, ГТШ ва ГТС лар биноларида иссиқ ҳаводан сақланиш</p>	300 000,0	2023 йил апрел-ма ойларида	Филал бухгалтерия бўлими,

	учун 32 дона замонавий (ИНВЕРТОР) совутгич (кондиционер)лар билан та'минлаш			ГТБ, ГТШ ва ГТС бошлиқлари
5.	2022-2023 йиллар кузги-қишки мавсумда ишчи-ходимларга яратилган иш шароитлари бўйича келиб тушган мурожаатларга асосан филиал маъмурий биноси, барча ГТБ, ГТШ ва ГТС лар биноларида иссиқлик таъминотини хатловдан ўтказиш ва нуқсонли далолатномалар тузиш ҳамда 2023-2024 йилги кузги-қишки мавсумга тайёрлаш.	Лойиҳа-сметага ҳужжатларига асосан	2023 йил март-август ойларида	Филиал бош мухандиси, ГТБ, ГТШ ва ГТС бошлиқлари, Филал бухгалтерия бўлими, ММ, СХ, ФҲОО ва ИЧН бўлими
6.	Филиал ижро аппарати ва ГТБларда мавжуд имкониятлардан келиб чиқиб, ходимлар учун белгиланган талабларга мос ошхона ташкил этиш	Лойиҳа-сметага ҳужжатларига асосан	2023 йил март-август ойларида	ММ, СХ, ФҲОО ва ИЧН бўлими, ГТБ, ГТШ ва ГТС бошлиқлари, ГТБ бошлиқлари
7.	ГТБ, ГТШ ва ГТСлар моддий-техника таъминотини яхшилаш мақсадида иш 115 дона стол, 230 дона стуллар ва 50 дона жавон (шкаф)лар билан таъминлаш.	135 000,0	2023 йил 2-чорак давомида	Филал бухгалтерия бўлими
8.	Дори қутиси ва дори воситалари сотиб олиш (100 тўплам)	20 000,0	2023 йил 2-чорак давомида	Филал бухгалтерия бўлими, ММ, СХ, ФҲОО ва ИЧН бўлими
9.	Иш жойларини ёритиш мақсадида ёритиш жиҳозларини	Лойиҳа-сметага	2023 йил 2-чорак давомида	Филал бухгалтерия бўлими,

	замонавийларига алмаштириш	хужжатлари асосида		ММ, СХ, ФҲОО ва ИЧН бўлими, ГТБ, ГТШ ва ГТС бошлиқлари
10.	Барча ГТБларда ювиниш хоналари (душ) ва санитар талабларга жавоб берувчи ҳожатхоналар ташкил этиш	Лойиҳа-сметага хужжатлари асосида	2023 йил 2-чорак давомида	Филал бухгалтерия бўлими, ММ, СХ, ФҲОО ва ИЧН бўлими, ГТБ, ГТШ ва ГТС бошлиқлари
12.	“Қумқо‘рғ‘он-Оқжар ГТСни тоза ичимлик суви билан та’минлаш мақсадида Д-32 см бўлган 800 метр ичимлик суви тармоғи тортиш	Лойиҳа-сметага хужжатлари асосида	2023 йил 2-чорак давомида	Филал бухгалтерия бўлими, ММ, СХ, ФҲОО ва ИЧН бо‘лими, ГТС бошлиғи
13.	Ма’навий-ма’рифий ишлар самарадорлигини та’минлаш ва ходимларнинг бўш вақтларида фойдаланишлари учун филиал ма’мурий биносида кутубхона ташкил этиш (китоб жавонлари, китоблар ва бошқалар харид қилиш)	75 000,0	2023 йил 3-чорак давомида	Филал бухгалтерия бўлими, Хўжалик ишлари бўлими
14.	Ходимларни жисмоний тарбия ва спорт билан мунтазам шуғулланишлари учун спорт заллари ташкил этиш ҳамда зарур инвентарлар сотиб олиш	75 000,0	Йил давомида	Филал бухгалтерия бўлими Хўжалик ишлари бўлими
“Худудгаз Навоий”				
1.	Энергия ресурсларини тежаш ва ходимлар учун	100 000,0	Йил давомида	“Худудгазтаъминот” АЖ

	соғлом меҳнат шароити яратиш мақсадида филиал маъмурий биносига қуёш фотоэлектрик станциясини ўрнатиш (10 квт.ли 3 дона)			Филиал бош муҳандиси,
2.	Филиал ва унинг таркибий бўлинмаларидаги ишчи-ходимларини тасдиқланган грфик асосида даврий тиббий кўриқдан ўтказиш	60 000,0	3-чорак	Филиал директори, ММ,СХ,ФВОО ва ИЧН бўлими бошлиғи,
3.	Йил давомида ишчи-ходимлар учун гигиена ва дезинфекция воситалари олиш	25 000,0	Йил давомида	Филиал директори, ММ,СХ,ФВОО ва ИЧН бўлими бошлиғи,
4.	Зарарли шароитларда ишловчи ишчи-ходимларни сут ва унга тенглаштирилган маҳсулотлар билан таъминлаш	150 000,0	Йил давомида	Филиал бош муҳандиси, ММ,СХ,ФВОО ва ИЧН бўлими бошлиғи
“Худудгаз Самарқанд”				
1.	Энергия ресурсларини тежаш ва ходимлар учун соғлом меҳнат шароити яратиш мақсадида филиал маъмурий биносига қуёш фотоэлектрик станциясини ўрнатиш (10 квт.ли 3 дона)	100 000,0	Йил давомида	“Худудгазтаъминот” АЖ “Худудгаз Комплектация” УҚ
2	Йўл хавфсизлиги ҳаракати қоидалари, Меҳнат муҳофазаси ва Хавфсизлик техникаси бўйича панно, плакат ва белгиларни тайёрлаш	8 500,0	1-4 чорак	Филиали бош муҳандиси Филиал ММ, СХ, ФҶОО ва ИЧНББ , филиал бош ҳисобчи
3.	Ишчиларнинг соғлиғини сақлаш мақсадида иш	7 000,0	2-чорак	Худудгаз Самарқанд” газ

	жойлари ва транспорт воситаларини дори кутилари ва дори воситалари билан та`минлаш			та`миноти филиали бош мухандиси Филиал ММ, СХ, ФҲОО ва ИЧНББ , филиал бош ҳисобчи
3.	Гигиенани сақлаш мақсадида ювиш воситалари (кирсовун, порошок, гел вах.к) сотиб олиш	8 500,0	2-4-чорак	Ҳудудгаз Самарқанд” газ та`миноти филиали бош мухандиси Филиал ММ, СХ, ФҲОО ва ИЧНББ , филиал бош ҳисобчи
4.	Ишчи ходимларни фавқулотда ходисаларнинг олдини олиш бўйича кўргазмали қуроллар билан та`минлаш	5 000,0	Йил давомида	Ҳудудгаз Самарқанд” газ та`миноти филиали бош мухандиси Филиал ММ, СХ, ФҲОО ва ИЧНББ , филиал бош ҳисобчи

Изоҳ: Меҳнат муҳофазаси бўйича битим тadbирларини бажарилиши харажатлар суммаси шартнома тузиш жараёнларида ўзгариши мумкин.

Ички меҳнат тартиби қоидалари

1. Умумий қоидалар

1.1. Ички меҳнат тартиб қоидалари (кейинги ўринларда - Қоидалар) қонун ҳужжатларида ва бошқа локал тусдаги ҳужжатларда кўзда тутилган меҳнат шартномаси тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни, меҳнат интизоми таъминланишини, иш вақтидан ва дам олиш вақтидан унумли фойдаланишни, меҳнат муносабатлари субъектлари ўртасидаги келишмовчиликларни ва ходимларнинг меҳнат фаолияти давомида пайдо бўладиган бошқа масалалар ҳал этилишини тартибга солувчи қоидаларини қўллашни белгилувчи асосий локал меъёрий ҳужжат ҳисобланади.

1.2. Ушбу Қоидалар иш берувчи ва Жамятда меҳнат шартномаси асосида ишловчи барча ходимларга нисбатан қўлланилади.

1.3. Қоидалар Жамятда касаба уюшмаси кўмитаси билан келишиб, тасдиқланган кундан бошлаб амалга киритилади. Қоидаларга ўзгартириш ва қўшимчалар белгиланган тартибда амалга оширилади.

1.4. Мазкур Қоидаларга риоя этиш иш берувчи ва ходимлар учун мажбурий ҳисобланади, уларни бажармаслик қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортишга асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

1.5. Иш берувчи қуйидаги асосий ҳуқуқларга эга:

1.5.1. корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

1.5.2. қонун ҳужжатларига мувофиқ яқка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;

1.5.3. меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни лозим даражада бажаришни ходимдан талаб қилиш;

1.5.4. ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эгадир.

1.6. Иш берувчининг мажбурияти қуйидагилардан иборат:

1.6.1. ходимлар меҳнатини ташкил этиш;

1.6.2. қонун ҳужжатларида, бошқа меъёрий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиш;

1.6.3. меҳнат интизоми ва меҳнатни муҳофаза қилиш шартларини таъминлаш;

1.6.4. ўзининг молиявий аҳволидан қатъий назар Жамоа шартномасида белгиланган муддатда ва шартларда ходимга иш ҳақ тўлаш;

1.6.5. қонун ҳужжатларига, жамоа ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар томонидан дам олиш ҳуқуқи амалга оширилишини таъминлаш;

1.6.6. ходимларнинг мурожаатларини холис, ҳар томонлама ва ўз вақтида кўриб чиқиш, бузилган ҳуқуқлар тикланишини таъминлаш;

1.6.7. меҳнат вазифаларини бажариш муносабати билан ёки меҳнат қилишдан ғайриқонуний равишда маҳрум қилиш натижасида ходимга етказилган зарарни тўлаш;

1.6.8. ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш, кўриб чиқиш учун касаба уюшмаси кўмитаси томонидан таклиф этиладиган меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан музокаралар олиб бориш;

1.6.9. Жамоа шартномасини тузиш, унинг бажарилишини таъминлаш ва меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида ҳисоб бериш.

1.7.1. Ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари:

1.7.2. ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланганидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;

1.7.3. муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار бериш орқали таъминланадиган дам олиш;

1.7.4. хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;

1.7.5. касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

1.7.6. иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;

1.7.7. касаба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;

1.7.8. қариганда, меҳнат қобилятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш;

1.7.9. ўзининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олиш;

1.7.10. жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш ҳуқуқига эгадир.

1.8. Ходимнинг мажбурияти қуйидагилардан иборат:

1.8.1. ўз функционал (лавозим) вазифаларини виждонан бажариш;

1.8.2. меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонуний топшириқларини ўз вақтида ва аниқ ижро этиш;

1.8.3. технология интизомига, меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига, хавфсизлик техникасига ва ишлаб чиқариш санитариясига риоя қилиш;

1.8.4. ташкилот мулкига эҳтиёткорлик билан муносабатда бўлиш;

1.8.5. меҳнат жамоаси аъзолари ва иш юзасидан алоқада бўладиган бошқа шахсларга нисбатан хушмуомалалик билан муносабатда бўлиш.

2. Меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш тартиби

2.1. Ишга қабул қилиш иш берувчига бевосита мувожаат қилиш йўли билан амалга оширилади.

2.2. Ишга кираётган шахс қуйидаги ҳужжатларни тақдим этиши шарт:

2.1. паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса, - туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотномани;

2.2.2. меҳнат дафтарчасини, биринчи марта ишга кираётган шахслар бундан мустасно. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани;

2.2.3. ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар тегишлича ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани;

2.2.4. қонун ҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахслар бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта махсус ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни;

2.3. Қуйидаги ҳолларда ишга қабул қилишга йўл қуйилмайди:

2.3.1. паспортсиз (ёки унинг ўрнини босувчи ҳужжатсиз) ёки ҳақиқий бўлмаган паспорт билан яшовчи шахсларни;

2.3.2. тегишлича ҳарбий хизматга мажбурлар ва чақирилувчилап учун ҳарбий билетсиз ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномасиз;

2.3.3. қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

2.4. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича музокаралар давомида қуйидагилар белгиланади:

-иш жойи (ўрни);

-ходимнинг меҳнат вазифаси-мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозими;

-ишнинг бошланиш куни;

-меҳнат ҳақи миқдори ва бошқа шартлари;

-меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда унинг амал қилиш муддати;

-ўриндошлик асосида ишга қабул қилишда кунлик иш вақти муддати.

Ишга қабул қилишда (меҳнат шартномаси тузишда) дастлабки синов ёки меҳнатнинг бошқа шартлари (иш режими, меҳнат шартномаси муддатидан илгари бекор қилинганда товон пули тўлаш, тўлиқсиз иш вақтидаги иш, бир неча касб (лавозим)да ишлаш, хизмат кўрсатиш зоналарини кенгайтириш, бажариладиган иш ҳажмини ошириш, таътил муддатини ошириш ва бошқалар) ҳам қайд этилиши мумкин.

Меҳнат шартномасида назарда тутилган иш шароитлари даражаси қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек жамоа шартномаси, Жамиятда қабул қилинган бошқа локал ҳужжатлар (меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низом, мукофотлаш тўғрисидаги Низом ва бошқалар) билан белгиланган даражадан пасайтирилиши мумкин эмас.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.

2.5. Ишга қабул қилинаётган ҳар бир ходим билан (ўриндошлар ёки сайланиш йўли билан тайинланганлар бундан мустасно) меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада ёзма шаклда тузилади. Меҳнат шартномасига ходим ва Иш берувчи имзо чекади. Иш берувчининг имзоси Жамият муҳри билан тасдиқланади.

Меҳнат шартномаси нусхалари сақлаш учун тарафларнинг ҳар бирига берилади.

2.6. Меҳнат шартномасининг мазмунига тўлиқ мувофиқ ҳолда чиқарилган ва Иш берувчи имзолаган ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ ходимга имзо чектириб маълум қилинади.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси имзоланган вақтдан бошлаб кучга киради. Ходим шартномада белгилаб қўйилган кундан бошлаб ўзининг меҳнат вазифаларини бажаришга киришиши керак. Агар меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни ҳақида шартлашилмаган бўлса, ходим меҳнат шартномаси имзолангандан кейинги иш кунидан (сменадан) кечикмай ишга тушмоғи лозим.

Ишга қабул қилиш тегишлича расмийлаштирилмасдан Иш берувчи томонидан ёки унинг рухсати билан ишга қўйилган шахслар ишнинг биринчи кунидан бошлаб ишга қабул қилинган ҳисобланади.

2.7. Ишга қабул қилишда меҳнат шартномасида дастлабки синов муддати қайд этилиши мумкин. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади. Синов муддати тўғрисидаги шарт ишга қабул қилиш тўғрисидаги фармойишда акс эттирилади. Дастлабки синов шarti билан ишга қабул қилинган ходимнинг меҳнат дафтарчасида ишга қабул қилиш тўғрисидаги ёзув дастлабки синов шартсиз кўрсатилади. Дастлабки синов муддати:

-ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;

-ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришининг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келишини аниқлаш мақсадида белгиланади.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

Дастлабки синовнинг аниқ муддати (уч ой доирасида) меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади. Тарафлар белгилаган синов муддати тамом бўлгунга қадар иш берувчи (синов натижалари қониқарсиз бўлганда), шунингдек ходим (меҳнат муносабатларини давом эттиришни хоҳламаганда) иккинчи тарафни бу ҳақда уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Иш берувчи синов натижаси қониқарсиз эканлиги ҳақида ишончли далилларга эга бўлиши керак. Ходим иш берувчига ишни давом эттирмаслик сабабини тушунтиришга мажбур эмас.

Агар дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафлардан бирортаси ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаган бўлса, шартноманинг амал қилиши давом этади ва бундан кейин уни бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди. Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва Жамиятда ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади. Дастлабки синов даври меҳнат стажига, шу жумладан таътил олиш ҳуқуқини берувчи стажга киритилади.

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар ишга қабул қилинганда, шунингдек олти ойгача муддатга ишга қабул қилиш ҳақида ходимлар билан меҳнат шартномаси тузилганда дастлабки синов белгиланмайди. Ходимни бошқа ишга ўтказишда синов белгиланмайди.

2.8. Ходимнинг меҳнат дафтарчасига беш кунлик муддатдан кечикмай тегишли ёзувни қайд этилиши, Т-2 шаклдаги шахсий варақа (карточка)га имзо чектириб, ходимни ушбу ёзув билан таништириш шарт. Меҳнат дафтарчадаги ва Т-2 шаклдаги ёзувлар ўзаро мувофиқ бўлиши керак.

Ходимнинг илтимоси билан меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосидаги иш даврлари ҳақидаги ёзув киритилади. Жамият ичида ўриндошлик асосида ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ ёки бошқа корхонада ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисидаги ана шу корхонанинг муҳри билан тасдиқланган маълумотнома бундай ёзувни қайд қилиш учун асос ҳисобланади.

2.9. Иш берувчи ва унинг манфаатларини ифодаловчи бошқа мансабдор шахслар ходимдан унинг меҳнат вазифаларига кирмайдиган ишларни бажаришни, ғайриқонуний бўлган ёки ҳаёти ва соғлиғини хавф остида қолдирадиган, ходимнинг кадр-қимматини камситадиган хатти-ҳаракатларни содир этишни талаб этишга ҳақли эмаслар.

2.10. Қонун ҳужжатлари, Жамиятнинг локал ҳужжатлари ва меҳнат шартномаси тарафларининг келишувлари билан меҳнат шартлари ўзгартирилиши мумкин.

2.11. Иш берувчининг ёки ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартларини ўзгартирилишига қуйидаги ҳолларда ва тартибда йўл қўйилади:

2.11.1. Иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳолларда ҳақлидир.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Қуйидаги шартлар мавжуд бўлган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилади:

-агар ходим меҳнатнинг янги шартларига кўра ишлашга рози бўлмаса;
-агар меҳнатнинг илгариги шартларини Жамиятда сақлаб қолиш имкони бўлмаса.

2.12. Ходимлар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда, ҳомиладор аёллар тиббий ҳулосага мувофиқ, ногиронлар эса ТМЭК тавсиясига мувофиқ ишлаб бериш нормалари пасайтирилишини, (ҳомиладор аёллар ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган фарзанди бор бўлган, 16 ёшга тўлмаган ногирон болалик) аёллар тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгиланишини, меҳнат шартлари ўзгартирилишини талаб қилишга ҳақлидир.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси берилган кундан эъгиборан уч кундан кечиктирмай иш берувчи томонидан кўриб чиқилиши лозим. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси рад этилган тақдирда, иш берувчи унга рад этишнинг сабабини ёзма равишда маълум қилиши керак.

2.13. Ходим меҳнат шартлари иш берувчи томонидан ўзгартирилиши, шунингдек ходимнинг талаби билан иш берувчи меҳнат шартларини ўзгартиришни рад этганлиги устидан белгиланган тартибда шикоят қилишга ҳақлидир.

2.14. Иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлик ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиғи шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлайди. Бундай фарқ меҳнат қобилияти тиклангунга қадар ёки ногиронлиги белгилангунга қадар тўланади.

2.15. Доимий бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади. Доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқ меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришларнинг мазмунига тўла мувофиқ ҳолда чиқарилади ва ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

2.16. Тарафларнинг келишувига кўра ишга қабул қилишда ҳам кейинчалик ходим ўзининг асосий ишини бажаришдан ташқари бир неча касб (лавозим)да қўшимча вазифаларни бажариши мумкин.

Кўрсатиб ўтилган ишлар ходим томонидан асосий иш вақти учун ажратилган вақтда бажарилади. Уларни бажариш ва меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори тарафларнинг келишуви билан белгиланади. Бир неча касбда ишларни бажариш давомийлиги ҳам муайян муддатга, ҳам чекланмаган тарзда белгиланиши мумкин. Келишилган муддат тамом бўлгандан кейин, ушбу ходимнинг бир неча касбда ишлаши шарти бекор қилинади. Бир неча касбда ишлаш ва унинг бекор қилиниши Жамият раҳбарининг тегишли буйруғи билан расмийлаштирилади.

2.17. Ходимнинг аризаси берилган куннинг эртасидан кечикмай Жамият раҳбарига (меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқи берилган бошқа мансабдор шахсга) топширилади. Ходимнинг аризаси узрли сабаблар билан

ишни давом эттириш мумкин эмаслиги билан шартланган бўлса, ариза ўша куни раҳбарга берилади.

Узрли сабабларга қуйидагилар киради:

-ўқув юртига қабул қилинганлик;

-пенсияга чиққанлик;

-сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлик;

-Тиббий-меҳнат экспертизаси (ТМЭК) томонидан берилган тиббий хулосага мувофиқ ходимнинг ёки унинг парвариш қилишига муҳтож бўлган энг яқин қариндошларининг соғлиғи ҳолати;

-муайян ишни давом эттириш мумкин эмаслигини белгилаб берувчи бошқа сабаблар.

Кўрсатиб ўтилган ҳолларда иш берувчи ходимнинг меҳнат шартномасини аризада кўрсатилган муддатда бекор қилиш ҳақидаги илтимосини қондириши шарт. Бу масалада тарафлар ўртасида келиб чиқадиган ихтилофлар меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар томонидан ҳал этилади.

2.18. Огоҳлантиришнинг қонунда белгиланган муддати ходим билан Жамият раҳбари (меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқи берилган бошқа мансабдор шахс) ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилиши мумкин, бу ходимнинг аризасида кўрсатилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аниқ санаси ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқи берилган шахснинг тегишли қайд белгиси кўринишида акс эттирилиши керак.

Ушбу бандда кўрсатилган шахслардан ташқари бошқа мансабдор шахслар, шу жумладан мазкур ходим меҳнат қиладиган таркибий бўлинмалар раҳбарлари огоҳлантириш муддатини қисқартириш ҳақида қарор қабул қилишга ҳақли эмаслар.

2.19. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризани истаган вақтида, шу жумладан вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, таътилда, хизмат сафарида бўлиш вақтида беришга ҳақлидир. Барча кўрсатиб ўтилган даврлар меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришнинг белгиланган муддатига қўшиб ҳисобланади.

2.20. Огоҳлантириш муддати давомида меҳнат шартномаси шартларини тарафлар одатдаги тартибда бажаришни давом эттирадилар.

2.21. Қонун ҳужжатлари билан белгиланган ёки тарафлар келишган огоҳлантириш муддати давомида ходим берган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

2.22. Агар огоҳлантириш муддати тугагандан кейин ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги ариза ўз кучини йўқотади, бундай ҳолда меҳнат шартномасини шу аризага мувофиқ бекор қилишга эса йўл қўйилмайди.

2.23. Огоҳлантириш муддати тамом бўлгач, ходим ишни тўхтатишга ҳақли бўлади, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчаси бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт.

2.24. Муайян муддатга тузилган шартнома муддати тамом бўлгандан кейин, агар меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, томонлар уни етти календарь кун давомида тўхтатишга ҳақлидир. Етти кунлик муддат шартнома муддати тамом бўлган куннинг эртасидан бошланади.

Агар етти кунлик муддатнинг тамом бўлиши ишламайдиган кунга тўғри келса, унинг тамом бўлиши кейинги иш кунига кўчирилади.

Иш жойи (лавозими) сақланиши лозим бўлган ходимнинг ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади.

Агар муддат тугагандан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси ушбу бандда кўрсатилган муддат давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган фарзанди бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномаси унинг муддати тамом бўлиши сабабли уларни албатга ишга жойлаштириш шарти билан бекор қилинади. Ишга жойлаштириш даврида бу аёлларнинг иш ҳақи сақланиб қолади, бироқ бу муҳлат муддатли меҳнат шартномаси тугаган кундан бошлаб уч ойдан ошмаслиги керак.

2.25. Ходимнинг ташаббуси билан муддатли меҳнат шартномасини муддатидан илгари бекор қилиш номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишдаги тартибда амалга оширилади.

2.26. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга қуйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси), яқка тартибдаги тадбиркор ходимлари сонининг ёки штатининг ўзгарганлиги; (МКнинг 161-моддаси 2-қисми 2-банди);

-) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги (МКнинг 161-моддаси 2-қисми 3-банди);

-ходимнинг айбли ҳаракатлари (МК нинг 161-моддаси 2-қисми 4 ва 5-бандлари).

- ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги.

2.27. Иш берувчининг ташаббуси билан ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхати:

2.27.1. Жамиятнинг буйруқ, фармойиш ва баён топшириқларини қасддан бажармаслик, ижро интизоми ва ички меҳнат тартиби қоидаларига риоя қилмаслик;

2.27.2. Иш жойида 3 соатдан (умумий иш кунида) ортиқ сабабсиз бўлмаслик, ишга келмаслик ёки иш жойини тарк этиш;

2.27.3. Иш вақтида гиёҳвандлик воситалари ва психотроп моддалар ёки алкоголь (ақлни сархуш қилувчи) ичимликларини истеъмол қилиш (гувоҳлар ёки тиббий хулосада тасдиқланса);

2.27.4. Иш вақтида иш жойида ухлаб қолиш (видео, фото ёки гувоҳлар томонидан тасдиқланса);

2.27.5. Ўз хизмат ваколатларини суистеъмол қилиш;

2.27.6. Жамият фаолиятига оид тижорий ва ишлаб чиқариш сирларини бегона шахсларга ошкор қилиш, ёлғон маълумот ва ҳисоботлар бериш ҳамда ҳужжатларни ёки ҳисоботларини сохталаштириш, жумладан Жамиятга тегишли маълумот, логотип ва мақолаларни қасддан мазмун ва ифодасини ўзгартириш, қайта ишлаш, бузиш;

2.27.7. Меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги талабларини кетма-кет (бир йилда 3-маротаба) бузиш;

2.27.8. Ходим томонидан газ қурилмаларини ишлатиш ва таъмирлаш жараёнларида, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш технологияси қоидаларига риоя қилмаслиги оқибатида, ўзи, ҳамкасблари ва фуқаролар ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдириши;

2.27.9. Иш вақтида мурожаатчи ёки истеъмолчиларга нисбатан қўпол муносабатда бўлиш, уларни ҳақоратлаш ёки таҳдид қилиш, шу жумладан оммавий ахборот воситалари ёки ижтимоий тармоқларда ходимнинг салбий ҳулқ-атвори, ноқонуний ҳатти-ҳаракатлари тасвири туширилган видео ва аудио ёзувлар ҳамда расмлари акс этган ҳолатлар тарқалганда кенг жамоатчиликда жамият нуфузи ва обрўсига путур етказган ҳолларда;

2.27.10. Ходимнинг ўз лавозим йўриқномасидаги тўғридан-тўғри меҳнат мажбуриятларини белгиланган муддатларда бажармаслиги (ҳаракат ёки ҳаракатсизлиги оқибатида) натижасида Жамият манфаатларига зарар етказиши;

2.27.11. Жамият мулкани ўғирлаш, талон-тарож қилиш, унга қасддан зарар етказиш, бузиш ёки йўқ қилишга уриниш ҳолатлари (ўз исботини топса ёки гувоҳлар томонидан тасдиқланса);

2.27.12. Иш вақти ва ишдан ташқари вақтларда Жамиятнинг “Одоб-ахлоқ” қоидаларига риоя қилмаслик, ўзининг ҳатти-ҳаракати билан Жамият шаънига путур етказиш ёки жамоатчиликда салбий фикрлар шаклланишига сабаб бўлиш;

2.27.13. Коррупциоген ҳолатлар ёки қонун ҳужжатларида жиноий жавобгарлик назарда тутилган ҳаракатларни содир этиш;

2.27.14. Истеъмолчиларга суюлтирилган газ етказиб бериш учун тўлдирилган маиший газ баллонларини белгиланмаган жойга (бункер) йиғиш, ташкил қилиш;

2.27.15. Маиший газ баллонларига белгиланган меъёрдан кам ҳажмда суюлтирилган газ қуйиш, баллонда шаклланган оғир қолдиқни бўшатмаслик,

тўлиқ газ баллонидан бўш газ баллонига ўзбошимчалик билан газни (перикитка) ўтказиш;

2.27.16. Суюлтирилган газга мослаштирилган ҳудуд истеъмолчиларини ноқонуний равишда табиий газга улаб бериш, ҳисобсиз (без учёт) табиий газни етказиб беришга олдиндан шарт-шароит яратиш;

2.27.17. Ҳайдовчи-таъминотчилар, ҳайдовчилар томонидан (махсус) автотранспортга ортилган товар-моддий бойликларни белгиланган манзилга тўлиқ хажмда етказиб бериш жараёнида, талон-тарож қилиш ёки унга шароит яратиш, белгиланган маршрутдан чиқиш ҳамда сабабсиз тўхташ ёки тадбиркорлик объект (АЁҚШ, газ тўлдириш иншоотлари ва бошқа) ларига кириш;

2.27.18. Газ тўлдириш иншоотларида бар-кодли ёрлик (стикер) мавжуд бўлмаган маиший газ баллонларига суюлтирилган газни тўлдириш, мос равишда “ҳайдовчи” ва “чилангар-таъминотчи” лар томонидан газ тўлдириш иншоотларидан суюлтирилган газни бар-кодли ёрлик (стикер) мавжуд бўлмаган маиший газ баллонларда қабул қилиш ҳолатлари аниқланганда;

2.27.19. Чилангар-таъминотчи ҳамда маиший газ баллонларини етказиб берувчи ҳайдовчилар томонидан истеъмолчиларга суюлтирилган газ тўлдирилган маиший баллонларни нақд пулга ёки белгиланган нархдан ошириб сотиш, ҳисоб-китоб жараёнларини ИД-картасиз амалга ошириш;

2.27.20. Чилангар-таъминотчи ҳамда маиший газ баллонларини етказиб берувчи ҳайдовчилар (унга тегишли бўлган шахсий буюм ёки автотранспортида) ёнида бар-кодли ёрлик (стикер)лар ёки истеъмолчиларга тегишли бўлган ИД-карталар аниқланганда;

2.27.21. Жамият автотранспорт воситаларидан шахсий мақсадларда фойдаланиш, шунингдек, автотранспорт воситаларига ўрнатилган онлайн назорат (ГПС) курилмасини қасддан узиб қўйиш ёки бузиш, уларни спиртли ичимлик истеъмол қилган ҳолда бошқариш ҳолатлари;

2.27.22. Ҳайдовчилар томонидан йўл ҳаракати хавфсизлиги қоидаларини бузиш натижасида ўзи ва ўзганинг ҳаёти ва соғлигига зарар етказиш ёки Жамиятнинг транспорт воситасига шикаст етказиш оқибатида зарар келтириб чиқариш;

2.27.23. Ҳайдовчилар томонидан йўл ҳаракати хавфсизлиги қоидаларини қўпол равишда (сфетофорнинг тақиқловчи қизил чироғида ҳаракатланиш, спиртли ичимликлар истеъмол қилган ҳолда автотранспорт воситалари бошқариш) бузиш;

2.27.24. Аҳоли истеъмолчиларидаги замонавий электрон газ ҳисоблагичларга истеъмолчи билан келишган ҳолда ташқи таъсир кўрсатиш ёки унга шароит яратиб бериш, қарздорлигини сўндирмасдан туриб газ истеъмолига (ЭГХУ клапанини очиб) улаш;

2.27.25. Газ тақсимлаш станция (ГРС)лари, саноат тармоғи, йирик ҳудуд, АГТКШ (АГНКС) ҳамда улгуржи истеъмолчиларда мавжуд табиий газ истеъмолини ҳисобга олиш приборларнинг электрон архив маълумотлари, конфигурациялари ва метрологик ҳолатлари, ҳужжатларини улар билан

келишган ҳолда ўзгартириш, яшириш, шунингдек, газ ҳисоблагич ускунасига бир марталик тамғаларни ўрнатмаслик, қасддан нотўғри ўрнатиш (тамғани узмасдан очишга шароит яратиш) ёки ечиш ва ўрнатиш далолатномаларини ҳамда газ ҳажмининг ёпилиши билан боғлиқ хужжатларни нотўғри расмийлаштириш ва сохталаштириш;

2.27.26. Газ тўлдириш иншоотларидаги кузатув камералари фаолиятига тўсқинлик қилиш (қасддан фаолиятини чеклаш, архив маълумотларини ўчириш, қурилмага зарар етказиш) ва иш вақтидан ташқари вақтларда компрессор қурилмасини ишга тушириш, ўлчов воситаларига ва мавжуд бир марталик тамғаларга қасддан зарар етказиш (жиҳозларни ечиш ёки ўзгартириш), фаолиятига оид далолатномаларни ҳамда суюлтирилган газ ҳажми ўлчов воситаларининг тўғри ҳисобини юритиш билан боғлиқ хужжатларни ўзгартириш ёки сохталаштириш;

2.27.27. Тизим электрон дастурларида ишловчи масъуллар ёки бириктирилган ходимлар томонидан ўз хизмат вазифаси доирасидан четга чиққан ҳолда ўзбошимчалик билан раҳбарият руҳсатисиз, асослантирувчи хужжатларсиз электрон дастурлардаги маълумотларни ўзгартириш (камайтириш, кўпайтириш, ўчириб ташлаш, истеъмомчининг тўлови ёки қарздорлигини асосланмаган ҳолда бошқа истеъмомчига ўтказиш, таҳрирлаш);

2.27.28. Моддий манфаат эвазига истеъмомчилар билан тўғридан-тўғри тил бириктириб, табиий газдан мавжуд бўлган дебитор қарздорлиги ҳамда табиий газдан ноқонуний ёки қоидабузарлик билан етказилган зарар миқдорини камайтириб кўрсатиш.

2.27.29. Қарздорлигини била туриб улгуржи истеъмомчиларга табиий газ етказиб берганда (ижтимоий ва стратегик аҳамиятга эга бўлган истеъмомчилар бундан мустасно);

2.27.30. Истеъмомчилар билан шартнома тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишда амалдаги иш юритиш тартиб-қоидаларига риоя қилинмаганлик ҳолатлари.

2.27.31. Масъул ходим ўзига бириктирилган ҳудудда жойлашган технологик қурилмалардан газ сизиб чиқиши ва газ тармоқларига ноқонуний уланиш ҳолатларини аниқлаб, ўз вақтида бартараф этиш чораларини кўрмаганда;

2.27.32. Пайвандчи ва чилангарлар томонидан иш вақтида шахсий манфаатлари йўлида (нарядсиз фаолият олиб борганда) пуллик хизмат кўрсатганда;

2.27.33. Ходим томонидан атайин турли баҳоналар (қасддан бўйин товлаш, меҳнат шартномаси бекор қилинган санада) билан жойлардаги касалхона ёки поликлиникалардан вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик варақа (бюллетень) ларини расмийлаштириб, ишга чиқмаслик ҳолатлари кузатилганида (агар ушбу ҳолат исботланса);

2.27.34. Лавозим мажбуриятларида кўрсатилган ходимнинг айби билан (ҳаракат ёки ҳаракатсизлиги оқибатида) Жамият ҳисоб-рақамига ваколатли органлар томонидан таъқиқ қўйилишига сабаб бўлган ҳолларда;

2.28. Ходимда календар йилдаги меҳнат фаолияти давомида сурункали икки ва ундан ортиқ кетма-кетликда вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик варақаси расмийлаштириш ҳолатлари кузатилганда, унинг соғлиғига мақбул келадиган енгилроқ иш билан таъминлаш ёки ўз хизмат вазифасини давом эттира олиши юзасидан Тиббий-меҳнат экспертиза комиссия (ТМЭК) ҳулосасини олиш лозим бўлади.

2.29. Иш берувчи ўз ташаббуси билан:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган;

- вакиллик органига сайланган ва ишлаб чиқариш ишидан озод қилинмаган ходимлар билан;

- сайлаб қўйилган ваколатлари тамом бўлгандан кейин икки йил давомида вакиллик органлари таркибига сайланганлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишда умумий тартибга риоя қилишдан ташқари маҳаллий меҳнат органининг розилигини ҳам олиш керак.

2.30. Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни қуйидаги муддатларда ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт:

- технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси), яқка тартибдаги тадбиркор ходимлари сонининг ёки штатининг ўзгарганлиги (МКнинг 161-моддаси 2-қисмининг 2-банди) камида икки ой олдин;

- ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги (МКнинг 161-моддаси 2-қисмининг 3-банди) камида икки ҳафта олдин.

Ходимни огоҳлантириш муддатига вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даврлари, шунингдек улар давлат ва жамоат вазифаларини бажарган вақти киритилмайди.

3. Меҳнат интизомини таъминлаш ва жавобгарлик

3.1. Жамиятдаги меҳнат интизومي меҳнат тўғрисидаги қонунларга, мазкур Қоидаларга, Жамоа шартномаси шартларига, технология интизомига, меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси, ишлаб чиқариш санитарияси талабларига, шунингдек ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларига риоя қилишни ўз ичига олади.

3.2. Меҳнат вазифаларини виждонан бажарганлиги, меҳнатда юқори натижаларга эришганлиги, узоқ вақт нуқсонсиз ишлаганлиги ва бошқа ютуқлар учун ходимга нисбатан қуйидаги рағбатлантиришлар қўлланилади:

3.2.1. ташаккурнома билдириш;

3.2.2. пул мукофоти, фахрий ёрлик билан тақдирлаш;

3.2.3. қимматли (эсдалик) совға билаи мукофотлаш.

Ходимлар жамият ва давлат олдидаги алоҳида меҳнат хизматлари учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда давлат мукофотларига тақдим этилишлари мумкин.

3.3. Қоидаларнинг 3.2-бандида кўрсатилган рағбатлантиришлар, меҳнат жамоасининг тақдимномасига асосан Иш берувчининг буйруғи билан эълон қилинади.

3.4. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча ҳақ, устама ва бошқа тўловлар рағбатлантириш турларига кирмайди.

3.5. Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

3.5.1. ҳайфсан;

3.5.2. ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз (30) фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима. Меҳнат интизоми узлуксиз бузилганлиги учун ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик (50) фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима солиниши мумкин;

3.5.3. меҳнат шартномасини бекор қилиш (МКнинг 161-моддаси иккинчи қисмининг 4 ва 5-бандлари).

3.6. Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахс томонидан қўлланилади.

3.7. Интизомий жазони қўллашга қадар ходимга йўл қўйилган тартиб бузилишининг сабаблари ва ҳолатларини ёзма шаклда тушунтириш имкониятини берилиши керак. Ходимнинг йўл қўйилган тартиб бузилиши ҳақида тушунтириш хати беришдан бош тортиши, у содир қилган хатти-ҳаракат учун унга нисбатан жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди.

Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши далолатнома билан расмийлаштирилади.

3.8. Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўллаш мумкин.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади.

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб, олти ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда эса, содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтганидан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Бундан ташқари, меҳнат шартномасини бекор қилиш тарзида интизомий жазога тортиш меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг белгиланган тартибига риоя қилган ҳолда амалга оширилиши зарур.

Интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ ходимга маълум қилиниб, таништирилади. Интизомий жазо қўлланганлиги меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.

3.9. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб

ҳисобланади. Бундай ҳолда интизомий жазо олиб ташланганлиги ҳақида буйруқ чиқарилмайди.

Интизомий жазони қўллаган иш берувчи ўз ташаббуси билан, ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра, жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли. Ходимдан интизомий жазони муддатидан илгари олиб ташланиши Иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

3.10. Ходим интизомий жазо устидан ушбу Қоидаларнинг 5.1-5.3-бандларида назарда тутилган тартибда шикоят қилиши мумкин.

3.11. Иш берувчи куйидаги ҳолларда ходимга етказилган зарарни тўлаши шарт:

3.11.1. Ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилса:

Бундай мажбурият, агар ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги ва меҳнат низоларини кўрувчи органнинг бундай ишлар юзасидан чиқарган қарори ўз вақтида бажарилмаганлиги, меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганлиги, ҳар қандай йўллар билан ходимнинг шаънига доғ тушурувчи маълумотлар тарқатилганлиги натижасида, шунингдек бошқа ҳолларда иш ҳақи олинмай қолган бўлса, келиб чиқади.

3.11.2. Ходимнинг меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши;

3.11.3. Иш берувчи ўз вазифаларини зарур даражада бажармаганлиги натижасида ходимнинг шахсий буюмига ёки бошқа мол-мулкига зарар етказилиши;

3.12. Ходим меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига бошқача тарзда шикаст этиши сабабли вафот этган ҳолларда Иш берувчи марҳумнинг оила аъзоларига ёки зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўлган бошқа шахсларга зарарни тўлаши шарт.

3.13. Ходимнинг соғлигига зарар етказилиши ёки унинг вафот этиши муносабати билан тўланадиган бир йўла нафақа Иш берувчи томонидан Жамоа шартномасида назарда тутилган миқдорда тўланади.

3.14. Маънавий зарар пул шаклида Иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда, ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса, Иш берувчи билан вафот этган ходимнинг оила аъзолари ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда белгиланган миқдорда қопланади.

3.15. Зарарни ундириш ҳақидаги ариза Иш берувчига жабрланувчи ходим, ходим вафот этган тақдирда эса, зарар тўловини олишга ҳақли бўлган манфаатдор шахслар томонидан берилади.

Иш берувчи ариза тушган кундан эътиборан ўн кун муддат ичида тегишли қарор қабул қилиши шарт.

Иш берувчининг ходимга зарарни тўлаш ҳақидаги буйруқ нусхаси ёки рад этиш ҳақидаги далил исботли ёзма жавоб у қабул қилинган кундан бошлаб уч кун муддат ичида ходимга ёки манфаатдор шахсларга топширилади. Ходим ёки манфаатдор шахслар иш берувчининг қарорига рози бўлмаган ёки белгиланган муддатда жавоб олмаган тақдирда, улар мазкур низони ҳал қилиб бериш учун судга муурожаат қилишлари мумкин.

Иш берувчи:

- умумий қоида бўйича, агар зарар унинг айби билан етказилмаганлигини исботласа;

- катта хавф манбаидан ходимнинг соғлигига зарар етганда, агар зарар бартараф этиб бўлмайдиган куч ёки жабрланувчининг айби билан келиб чиққанлигини исботласа, ходимнинг соғлигига етказилган зарар учун маънавий жавобгарликдан озод этилади.

3.16. Иш берувчига амалда тўғридан-тўғри зарар етказилган ҳолда интизомий жазо ва таъсир кўрсатишнинг бошқа чоралари қўлланилишидан катъий назар, ходим моддий жавобгарликка ҳам тортилиши мумкин.

Тўғридан-тўғри зарар деб, иш берувчининг нақд мол-мулкнинг (шу жўмладан иш берувчи учинчи шахслардан ижарага олган мол-мулкнинг) реал камайиши ёки ёмонлашуви тушунилади. Етказилган зарар миқдори қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда бйхгалтерлик ҳисоби маълумотлари асосида аниқланади.

3.17. Ходим етказилган зарар учун ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори доирасида моддий жавобгар бўлади.

3.18. Етказилган зарар учун қуйидаги ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилади:

3.18.1. махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларни сақлашни таъминланмаганлик учун;

3.18.2. бир маротабалик ҳужжат асосида олинган қимматликларни сақлашни таъминланмаганлик учун;

3.18.3. қасддан (атайлаб) зарар етказганлиги ёки тижорат сирлари ошкор этилганлиги учун;

3.18.4. алкогольли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказганлиги учун;

3.18.5. ходимнинг жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганлиги учун;

3.18.6. қонунларда, шунингдек қонунчилик ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда зарар етказилганлиги учун.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкогольли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ёки жиноят содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар.

3.19. Ходимларга меҳнат интизоми бузилганлиги учун интизомий жавобгарликдан ташқари локал хужжатлар билан таъсир кўрсатишнинг бошқа чоралари (мукофотдан, рағбатлантиришдан тўлиқ ёки қисман маҳрум этиш ва бошқалар) қўлланилиши мумкин.

3.20. Бундан ташқари, ходимлар қонун хужжатлари талабларини бузганлиги учун маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортилишлари ҳам мумкин.

4. Иш вақти, дам олиш вақти ва улардан фойдаланиш

4.1. Ходим иш тартиби режими ёки меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

4.2. Жамиятда ҳар кунги иш вақтининг муддати саккиз соатдан иборат бўлган беш кунлик ва етти соатдан олти кунлик иш ҳафтаси белгиланган.

4.3. Қисқартирилган иш вақти Жамиятнинг қуйидаги ходимларига белгиланади:

-16 ёшдан 18 ёшгача бўлган шахсларга - ҳафтасига 36 соат;

- I ва II гуруҳ ногиронларига - ҳафтасига 36 соат;

4.4. Байрам (ишланмайдиган) кунлар арафасидаги иш вақти;

-Жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳолларда иш муддати бир соат қисқартирилади.

4.5. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра, ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгиланиши мумкин.

4.6. Ҳар кунги ишнинг бошланиши ва тамом бўлиши, гимнастика машқлари, дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти қуйидагича белгиланади:

Иш вақтининг бошланиши - соат 9⁰⁰дан;

Гимнастика машқлари учун махсус танаффус - соат 11-50 дан 12-00 гача;

Тушлик танаффус - соат 13⁰⁰ дан 14⁰⁰ гача;

Гимнастика машқлари учун махсус танаффус - соат 15-50 дан 16-00 гача;

Иш вақтининг тамом бўлиши – соат 18⁰⁰.

4.7. Иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан қўлланиши мумкин.

Ходим учун белгиланган кундалик иш муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

4.8. Ходимларнинг айрим тоифаларини дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунлари ишга жалб этишга истисно тариқасида Жамоа шартномасида назарда тутилган асослар ва тартиб бўйича иш берувчининг буйруғи билан йўл қўйилади.

4.9. Иш вақтидан ташқари дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунлардаги иш учун компенсация (отгул) бериш ва ҳақ тўлаш Жамоа шартномасига мувофиқ амалга оширилади.

4.10. Йиллик таътилар (асосий ва қўшимча), уларга ҳақ тўлаш ва ҳисоблаб чиқиш тартиби, шунингдек таътилга чиқиш ҳуқуқини берувчи иш

стажини ҳисоблаб чиқиш қонун ҳужжатларида (Жамоа шартномасида) назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

4.11. Иш берувчи ва ходимнинг ўзаро келишувига кўра иш ҳақи сақланмаган таътил берилиши мумкин. Унинг муддати йилига 14 календарь кунидан ошмаслиги лозим. Меҳнат Кодексининг 241-модда 3-банди ҳамда 242-моддасида кўрсатилган ҳолатлар бундан мустасно.

4.12. Йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун олти ой ишлангандан кейин берилади. (Иш йили меҳнат фаолияти бошланган кундан эътиборан ҳисобланади).

Қуйидаги шахсларга таътил уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан берилади:

4.12.1. аёлларга - ҳомиладорлик ва туғиш таътили олтидан ёки ундан кейин;

4.12.2. I ва II гуруҳ ногиронларига, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

4.12.3. муддатли ҳарбий хизматдан заҳирага бўшатиш ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга;

4.12.4. ўриндошлик асосида ишлаётганларга-асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда, ўриндошлик асосида ишланган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда;

4.12.5. ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган шахсларга, агар бу ўқиш манфаатлари билан боғлиқ бўлса;

4.13. Йиллик асосий таътил иккинчи ва ундан кейинги иш йиллари учун таътиллار жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида берилади.

Таътил ҳар йили, таътил берилаётган иш йили тугагунга қадар берилиши лозим.

Ишлаб чиқариш сабабларга кўра жорий йилда таътилни тўлиқ бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда, ходимнинг розилиги билан таътилни ўн икки иш кунидан ортиқ бўлган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин, шу йили ундан албатта фойдаланилиши лозим.

Таътилдан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Таътилни фойдаланилмай қолган қисми таътилни кўчириш қоидаларига риоя қилган ҳолда жорий йилда берилади ёки кейинги йилга кўчирилади.

4.14. Ходимларга иш даврида, уларнинг хоҳишига кўра, йиллик таътилни белгиланган энг оз муддатидан (21 календарь кунидан) ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши мумкин.

Ижтимоий таътиллarning барча турларидан, шунингдек меҳнатнинг ноқулай шароитларида, алоҳида тусдаги, оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун қўшимча таътиллardan асли ҳолида фойдаланилади ва уларни пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

4.15. Йиллик таътиллarnи бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар Иш берувчи томонидан касаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади. Таътил бериш вақти ҳақида

ходим таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак.

4.16. Меҳнат шартномаси (шу жумладан унинг муддати тамом бўлиши муносабати билан) бекор қилинганда ходимнинг хоҳишига биноан кейинчалик меҳнат муносабатлари тўхтатилиши шарти билан йиллик асосий ва қўшимча таътиллари бериш ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан назарда тутилиши мумкин. Бундай ҳолда таътил тамом бўлган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган сана ҳисобланади.

Кўрсатиб ўтилган таътилларни иш берувчи Жамоа шартномасида назарда тутилган ҳолларда, меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинганда, унинг илтимосига кўра бериши шарт.

5. Меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги низоларни ҳал этилиши

5.1. Ҳар бир ходим қонун ҳужжатларида, Жамиятнинг локал ҳужжатларида ва меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат ҳуқуқлари ҳимоя қилиниши, шу жумладан судда ҳимоя қилиниши, шунингдек малакали ҳуқуқий ёрдам олиш ҳуқуқига эгадир.

5.2. Ўз ҳуқуқларини бузилган деб ҳисоблаган ходим шахсан ёки касаба уюшма қўмитаси иштирокида иш берувчига оғзаки ёки ёзма шаклда мурожаат қилишга ҳақлидир.

5.3. Ёзма жавоб ходимга унинг мурожаати кўриб чиқилгандан кейин юборилади. Меҳнат шароитларини ўзгартириш ҳақидаги ходимнинг мурожаатига жавоб уч кун муддатдан кечикмай берилиши керак.

5.4. Ходим билан Иш берувчи ўртасида низо келиб чиққанда ёки иш берувчининг жавоби қониқтирмаса, ходим ўз хоҳишига кўра меҳнат низосини ҳал этиш учун меҳнат низолари комиссиясига (кейинги ўринларда-МНК) ёки бевосита судга, шунингдек ходимларни ҳимоя қилиш ваколатига кирадиган бошқа органларга мурожаат қилишга ҳақли.

5.5. Ходим ёки касаба уюшма қўмитаси меҳнат низоси кўриб чиқилишида иштирок этиш учун адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига эга.

5.6. Меҳнат низолари комиссияси (МНК)нинг қарори устидан норози ходим ёки иш берувчи комиссия қарорининг нусхаси топширилган кундан эътиборан ўн кун муддат ичида судга шикоят қилиши мумкин.

5.7. Меҳнат низолари қуйидаги ҳолларда бевосита судда кўриб чиқилади:

5.7.1. ишга тиклаш, меҳнат шартномаси бекор қилиниши санаси ва унинг асосланишини ўзгартириш, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақти учун ҳақ ундириш ҳақидаги;

5.7.2. Иш берувчи ва касаба уюшма қўмитаси билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан низолар.

5.8. Ходим қуйидаги муддатларда судга ёки МНКга мурожаат қилишга ҳақлидир:

5.8.1. ишга тиклаш низолари бўйича-ходимга меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой ичида;

5.8.2. бошқа меҳнат низолари бўйича-ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой ичида;

5.8.3. ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.

Ушбу белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, муддатлар суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан тикланиши мумкин.

6. “Худудгазтаъминот” АЖда корпоратив кийиниш қоидалари

6.1. Ушбу қоидалар иш вақтида Жамият ходимларининг ташқи кўриниши ва кийим услуби (бундан кейин матнда-кийиниш қоидаси деб юритилади) учун корпоратив стандартларни белгилайди.

6.2. Жамият ходимлари ўз касбига мос бўлган замонавий кийимда бўлишлари лозим.

6.3. Ходимлар одамлар диққатини тортадиган, хусусан, танани шаффоф кўрсатиб турадиган, елка, кўкрак ва қорин, тиззадан юқори қисмлари очик қоладиган ҳамда ҳаддан зиёд тор кийимда, шунингдек метал занжирлар, наушниклар ва бошқа тақинчоқлар, диний ибодат либосида ҳамда спорт кийими ва пойафзалида, пирсингда ишга келишлари мумкин эмас.

6.4. Жамият эркаклари ишга оқ, ҳаворанг, оч жигарранг ёки оч кулранг кўйлақда, классик услубдаги костюм-шим ёки одми костюм, бўйинбоғда ва тўқ рангдаги пойафзалда келишлари шарт.

6.5. Жамият хотин-қизлари оч рангли ва ёрқин рангда бўлмаган блузкаларда, тиззани ёпиб турадиган юбка ёки одми костюм ва тўқ рангдаги пойафзалда келишлари лозим, ёрқин пардоз (макияж) қилишга йўл қўйилмайди.

6.6. Расмий ва кундалик кийиниш қоидалари доирасида классик усулдаги заргарлик буюмлари ва аксессуарлар кийишга рухсат берилади:

-аёллар учун-никоҳ узуги, ихчам маржон ёки занжир, кичик ўлчамдаги сирғалар ва соат.

-эркаклар учун-никоҳ узуги, соат.

6.7. Жамиятда фаолият юритувчи ходимлар тоза кўринишга эга бўлишлари ҳамда сочлар тоза ва таралган бўлиши керак.

-эркакларнинг соч-соқоллари олинган бўлиши;

-аёлларнинг сочлари орқага йиғиштирган бўлиши тавсия этилади.

6.8. Махсус кийим қоидалари–жамиятнинг ишлаб-чиқариш фаолиятида банд бўлган, саноат ва ишлаб-чиқариш хавфсизлиги бўйича белгиланган талабларга, шунингдек норматив ҳужжатларда назарда тутилган барча турдаги техниклар, муҳандислар ҳамда ишчи-ходимларга нисбатан қўлланилади.

**“Худудгазтаъминот” АЖ 2023-2025 йиллар учун
Жамоа шартномасига 3-илова**

**Ходимларга ҳар йилда бериладиган асосий ва қўшимча
йиллик меҳнат таътили кунлари
РЎЙҲАТИ**

Т/Р	Лавозимлар	Жами меҳнат таътилининг кун	Шу жумладан	
			Асосий меҳнат таътили кун	Қўшимча меҳнат таътили кун
1	Бошқарув раиси, бошқарув раисининг ўринбосарлари	31	21	10
2	Директор, директор ўринбосарлари, бош муҳандис	31	21	10
3	Туман (шаҳар)газ филиали бошлиғи, бош муҳандис	31	21	10
4	Бошқарма, бўлим, хизмат бошлиқлари	30	21	9
5	Сектор, ҳудуд бошлиғи	30	21	9
6	Бош мутахассис	29	21	8
7	Бошқарув раиси маслаҳатчиси, Бош маслаҳатчи, маслаҳатчи	30	21	9
8	Бошқарув раиси ёрдамчиси, бошқарма, бўлим, хизмат бошлиқлари ўринбосарлари	29	21	8
9	Департамент бошлиғи, Департамент бошлиғи ўринбосари	30	21	9
10	Туман–шаҳар (газ) филиаллари, фойдаланиш хизматлари муҳандислари	30	21	9
11	Бўлим бошлиқлари	30	21	9
12	Матбуот котиби	25	21	4
13	Корхона бош ҳисобчиси	30	21	9
14	Корхона бош ҳисобчи ўринбосари	30	21	9
15	Етакчи муҳандис, етакчи ҳисобчи	29	21	8
16	Иқтисодчи, етакчи ҳисобчи, ҳисобчи	29	21	8
17	Етакчи иқтисодчи, етакчи юрисконсулт, Етакчи мутахассис	29	21	8

18	1-тоифали муҳандис, иқтисодчи, ҳуқуқшунос, мутахассис	27	21	6
19	Хизмат усталари	29	21	8
20	Участка, лаборатория бошлиғи, бош диспетчер	29	21	8
21	АДХ смена диспетчери	28	21	7
22	Юрисконсулт	28	21	7
23	Бош юрисконсулт	29	21	8
24	Ходимлар бўйича инспектор	26	21	5
25	Девонхона мудир	30	21	9
26	Кадрлар бўйича инспектор, инспектор, техник, суюлтирилган газни ҳисобини юритиш техниги, маиший газ баллонлар ҳисобини юритиш техниги (Л-газ оператори)	25	21	4
29	АДХ диспетчери	27	21	6
30	Автотранспорт хўжалиғи етакчи муҳандиси, муҳандиси, диспетчери	28	21	7
31	Механик	26	21	5
32	Метролог, муҳандис-метролог	25	21	4
33	Омбор мудир	26	21	5
34	Хўжалик мудир	25	21	4
35	Ҳайдовчи-экспедитор	24	21	3
36	Тиббиёт ходими	24	21	3
37	Ҳамшира	22	21	1
38	Раҳбар котибаси	24	21	3
39	Котиба–иш юритувчи	24	21	3
40	Бошқарув раиси ўринбосарлари ёрдамчилари	28	21	7
41	Бош техник, муҳандис, 1-тоифали техник архивариус, иш юритувчи	26	21	5
42	Салл сентре оператори, бош оператор	25	21	4
43	Ғазначи (кассир)	24	21	3
44	Соқчи	22	21	1
45	Ўт ўчирувчи	24	21	3
46	Енгил автомобиль ҳайдовчиси	26	21	5

47	Марказий омбор бошлиғи	27	21	6
48	Хўжалик мудири	25	21	4
49	Курьер	25	21	4
50	Оператор, ёқилғи қуйиш станциялари оператори	24	21	3
51	Хизмат хоналари фарроши	22	21	1
52	Иш юритувчи, рухсатномалар бюроси навбатчиси	22	21	1
53	Асбобоз (приборист)	25	21	4
54	Метролог-чилангар	25	21	4
55	Комендант	22	21	1
56	Навбатчи муҳандис	28	21	8
57	Ҳисобчи - тафтишчи	29	21	8
58	Офис менежер	29	21	8
59	Ёрдамчи ишчи	22	21	1
60	Қоровул, Сервис марказ қоровули, Омбор қоровули	22	21	1
61	Уста	23	21	2
62	Назоратчи	22	21	1
63	ТГХНАТ ни жорий этиш техниги	22	21	1
64	Смена бошлиғи, Цех бошлиғи	24	21	3
65	Қуювчи-тўқувчи, компрессорчи	22	21	1
66	Баллон тўлдирувчи	22	21	1
67	Газ баллонлар ҳисоби бўйича техник	22	21	1
68	Лойиҳаловчи	22	21	1
69	Енгил машина ҳайдовчиси	22	21	1
70	Техник, техник-приборчи	22	21	1
71	Юк ташувчи	22	21	1
72	Юк автомобиль ҳайдовчиси	22	21	1
73	Токаръ	22	21	1
74	Монтёр	22	21	1
75	Стропалчи	22	21	1
76	Газ тақсимлаш пункти чилангари, Газ тармоқларини кузатувчи чилангар	23	21	2

77	Чилангар-таъминотчи, навбатчи чилангар	23	21	2
78	Ҳайдовчи-таъминотчи	22	21	1
79	Электрогазпайвандчи	23	21	2
80	Бирлашган касаба уюшма кўмитаси раиси	31	21	10
81	Бирлашган касаба уюшма кўмитаси хисобчиси	30	21	9
82	Бирлашган касаба уюшма кўмитаси бош мутахасиси	29	21	8
83	Бирлашган касаба уюшма кўмитаси иш юритувчиси	24	21	3
84	Бошланғич касаба уюшма раиси	31	21	10
85	Бошланғич касаба уюшмаси хисобчиси	29	21	8
86	Бошланғич касаба уюшмаси мутахассиси	24	21	3

Изоҳ: Ходимларнинг айрим тоифалари учун йиллик асосий меҳнат таътилларидан ташқари, меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган ходимларга ҳамда оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга ва иш ўринлари ва асбоб ускуналарни хавфлилиги бўйича аттестация хулосаларига мувофиқ қўшимча таътиллار қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ белгиланади. (Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сонли қарорлари).

**Тариф ставкасига ва лавозим маошига қўшиб тўланадиган устама
ва қўшимча тўловлар рўйхати**

Қўшимча ҳақ:

- Хизмат вазифасини кенгайтиши ва иш ҳажмини ошиши;
- Вақтинча ишламаётган ходим вазифаларини бажараётганлиги учун;
- Оғир ва зарарли, ноқулай меҳнат шароитда ишловчиларга;
- Меҳнатнинг интенсивлиги;
- Кечки ва тунги навбатчиликда ишлаётганларга;
- Жадвал бўйича иш куни икки қисмга ажратилган ва оралиқ танаффус 2 соатдан кам бўлган ишларга;
- Ҳайдовчиларнинг меъёрланмаган иш кунлари учун;
- Ишчилардан гуруҳни бошқаришга учун тайинланган, лекин асосий ишидан озод этилмаган ишчи бригадирларга.

Устамалар:

- Юқори касбий маҳорат учун;
- Топшириқларни сифатли ва аниқ бажарганлик учун;
- Ишдаги юқори ютуқлар учун;
- “Худудгазтаъминот” АЖ қарори билан белгиланадиган алоҳида устамалар.

**“Худудгазтаъминот” акциядорлик жамияти тизимидаги ходимларни
йил якуни бўйича умумий иш натижалари учун рағбатлантириш тўлаш
тўғрисида НИЗОМ**

1. “Худудгазтаъминот” АЖ ходимларига йил якунида эришилган умумий иш натижалари учун мукофот пули жамият хўжалик фаолиятида йил якунида олинган соф фойданинг 5% чегарасида жорий харажатлар таркибида тўланади.

2. “Худудгазтаъминот” АЖ молиявий-хўжалик фаолияти бўйича йил якунида эришилган умумий натижалар учун мукофот пули ҳисобот йилининг 31 декабр куни ҳолатига кўра, жамият ва унинг тизимидаги корхоналарда ҳисобот йилида тўлиқ ишлаган ва мукофот пули тўлаш вақтида рўйхатдаги ходимларга (*газ таъминоти филиаллари учун табиий ва суюлтирилган газ таъминоти йўналишида ишлайдиган ходимлар*) тўланади.

3. Таквим йилида тўлиқ ишламаган, қуйидаги ҳолатлар бўйича ишдан бўшатишган ходимларга ҳам мукофот пули тўланади:

- Ўзбекистон Республикаси Қуролли кучларида ҳарбий хизмат ўташ учун чақирилган ходимларга, кексалик (ногиронлик) нафақасига чиқиш, фарзанд туғилиши, олий (ўрта) ўқув юртларига ўқишга кириш, Корхона йўлланмаси билан ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда малака ошириш курсларига юборилиш, сайланадиган лавозимга ишга ўтиш, хориж сафарига юборилиш, нефт-газ саноати тизимидаги бошқа ишга ўтиш;

- Ўзбекистон Республикаси Қуролли кучларида ҳарбий хизматни ўтаб, корхонага ишга қайтганларга, Корхона йўлланмаси билан ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда малака ошириш курсларида ўқишда бўлиб, ишга қайтганларга, сайланадиган лавозимларда ишлаб, корхонага ишга қайтганларга, фарзандини 3 ёшга тўлгунига қадар парваришlash учун берилган қўшимча таътилдан сўнг ишга қайтганларга, ногиронлик нафақаси муддати тугаганидан сўнг ишга қайтганларга, шунингдек, хориж сафаридан сўнг ва олий (*ўрта махсус*) ўқув юртларини тугатгандан сўнг ишга қайтганларга, агарда улар хориж сафарига ва ўқишга кетишдан аввал Корхонада ишлаган бўлсалар (*мукофот пули олиш ҳуқуқини берувчи умумий стажга хориж сафари ва олий (ўрта махсус) ўқув юртларида бўлган вақтни қўшиб ҳисобламаган ҳолда*).

- ходим корхонадан меҳнат шартномасини бекор қилинган ва икки ой давомида бошқа соҳада ишламаган ҳолатларда қайта газ таъминоти тизими корхоналарига ишга қабул қилинганда.

4. Жорий йил мобайнида етарли даражада малакага эга бўлмаганлиги ва бажараётган ишига мос келмаганлиги, ишлаб чиқариш ва меҳнат интизомини

бузганлиги, ҳамда жиноий жавобгарликка тортилганлиги туфайли ишдан бўшатишган ходимларга мукофот пули тўланмайди.

5. Мукофот пули олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига қуйидагилар киради:

- Жамият тизимидаги тўлиқ иш даври шунингдек, нефт ва газ соҳасидаги корхона ва ташкилотлардаги (бошқа корхоналаридаги иш вақти ва иш давридаги узилишлар бундан мустасно) ишлаган давр;

- сайланадиган лавозимларда, касаба уюшма ташкилотларида ишлаган давр, агарда бундан олдин бевосита нефт ва газ саноати тизимида ишлаган бўлса;

- фарзанд парвариши учун аёл ходимларга берилган қўшимча таътил даври;

- олий ва ўрта махсус ўқув юртларида ўқиган давр, агарда ходим олий ва ўрта махсус ўқув юртларига ўқишга киришдан олдин ва ўқишни тугатганидан сўнг, тизимдаги корхоналарда ишлаган бўлса;

- Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси, Ўзбекистон Республикаси Президенти Администратсияси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Давлат хавфсизлик хизмати, Ўзбекистон Республикаси ички ишлар вазирлиги тизимидаги ишлаган даври (хўжалик ва техник хизмат кўрсатиш лавозимларидаги ишлар бундан мустасно);

- Ўзбекистон Республикаси Куролли кучларида ҳарбий хизматни ўтаган давр, агарда бундан олдин Жамият тизимида ишлаган ҳамда ҳарбий хизматдан қайтгач, 3 ой муддатдан кечикмай Жамият тизимида ишга кирган бўлса;

6. Мукофот пули қўшиб ҳисобланадиган иш ҳақи таркибига қуйидаги тўловлар киради:

- тарифлар ва маош (*оклад*)лар бўйича меҳнатга ҳақ тўлаш;

- жамиятнинг 2022 йил 31 майдаги 65/65-сонли буйруқ-қарори билан тасдиқланган низомларга асосан ҳисобланган иш ҳақи тўловлари;

- касбларга ўриндошлик, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, тунги вақтда ишлаганлик, иш кўлами кўпайганлиги, вақтинча ишда бўлмаган ходимнинг хизмат вазифаларини бажарганлик учун қўшимча тўлов;

- синфийлик (*классность*) учун автомобил ҳайдовчиларига тўланадиган устама ҳақлар;

- ишдаги асосий ишлаб чиқариш натижалари учун тўланадиган устама ҳақлар;

- меҳнатда эришилган юқори ютуқлар учун устама ҳақлар;

- шахсий (*персональная*) устама ҳақлар;

- ходимларнинг фаолият самарадорлик кўрсаткичлари учун тўланадиган ойлик рағбатлантириш тўловлари;

- давлат топшириқларини бажарганлик, ҳарбий йиғинларда бўлганлик учун устама ҳақлар.

7. Йил якуни бўйича мукофот пули қўшиб ҳисобланмайдиган иш ҳақи таркибига қуйидаги тўловлар киради:

- навбатдаги, қўшимча ва ўқув таътиллари учун тўловлар;

- йил якуни бўйича умумий иш натижалари учун рағбатлантириш тўлови
(13 ойлик);

- тоғлик, сувсиз, чўл ва саҳро жойларда бажарилган иш учун устама ҳақлар;

- ҳудудий коэффитсиент бўйича ҳисобланган тўловлар;

- малака ошириш ва кадрларни қайта тайёрлаш курсларида бўлган давр учун иш ҳақи;

- кадрлар тайёрлаш ва амалиётга раҳбарлик қилганлик учун қўшимча ҳақ;

- йўл ва овқатланиш учун тўланадиган компенсациялар;

- бир маротабалик рағбатлантиришлар мукофотлар ва моддий ёрдамлар;

- ишга вақтинча лаёқатсиз бўлган кунлар учун тўлов;

- асосий иш вақтидан ташқари вақтда, дам олиш ва байрам кунларида бажарилган иш учун қўшимча ҳақ;

- махсус мукофотлаш тизими бўйича тўланадиган мукофот пуллари;

- ихтиролар ва тадқиқотчилик таклифларини тадбиқ қилишда қатнашганлик учун мукофот пуллари;

- кўп йиллик хизматлари учун тўланадиган устама пуллари;

- хизмат кўрсатишнинг навбат (вахта)ли усули учун қўшимча тўловлар.

- Мазкур Низомнинг 6-7 бандларида кўзда тутилмаган бошқа тўловлар

8. Жамият молиявий-хўжалик фаолиятининг умумий натижалари учун йил мобайнидаги иш якунлари бўйича мукофот пули тўлаш ушбу Низомнинг 5-бандига биноан белгиланган иш стажи давомийлигини ҳисобга олган ҳолда, ходим томонидан олинган иш ҳақига тенг равишда амалга оширилади.

Йиллик мукофот пули миқдорини табақалаш (дифференциялаш) коэффитсиенти билан биргаликда стаж группалари даража (шкала)си.

Иш стажи	Ишчилар, раҳбарлар, мутахасислар, хизматчилар	Хизмат кўрсатувчи ходимлар
1 йилдан 3 йилгача	1,0	1,0
3 йилдан 5 йилгача	1,3	1,3
5 йилдан 10 йилгача	1,7	1,5
10 йилдан 20 йилгача	2,0	1,8
20 йилдан юқори	2,2	2,0

9. Иш ҳақининг 1 сўмига тўғри келадиган мукофот пулини белгилаш кўйидаги формула бўйича амалга оширилади:

$$P = P_v / (\Phi_1 K_1 + \Phi_2 K_2 + \dots + \Phi_n K_n),$$

Ушбу формулада, **P** – иш ҳақининг 1 сўмига тўғри келадиган мукофот пули миқдори;

P_v – жорий йилдаги иш якунлари бўйича барча ходимларни мукофотлаш учун ажратилган маблағлар;

Φ – барча стаж гуруҳларига мувофиқ равишда ҳамма ходимларнинг йиллик иш ҳақи жамғармаси;

K- умумий стаж давомийлигига боғлиқ бўлган табақалаш (дифференциялаш) коэффициентси ушбу Низомнинг 5-бандига мувофиқ равишда (K₁, K₂,... K_n га мувофиқ) белгиланади.

Ҳар бир ходимга тўланадиган мукофот пули миқдори $P_v = \Phi \times K \times P$ формула бўйича ҳисоблаб чиқилади, бунда:

P_v-ходимларга тўланадиган мукофот пули миқдори;

K- табақалаш (дифференциялаш) коэффициентси;

P-мукофот пулининг иш ҳақининг 1 сўмига тўғри келадиган миқдори.

10. Жамият раҳбарияти касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда, бошқарув аппарати айрим ходимларининг, ҳамда тузилмадаги бўлинмалар айрим раҳбарларининг йил мобайнидаги иш якунлари бўйича мукофот пуллари миқдорини уларнинг иш натижаларидан келиб чиққан ҳолда ва йил якуни бўйича мукофотлаш учун ажратилган маблағлар чегарасида 50 фоизга ошириши ёки камайтириши мумкин.

Тизим корхоналар раҳбарлари эса, касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда, айрим ходимларнинг йил мобайнидаги иш якунлари

бўйича ҳисоблаб чиқарилган мукофот пуллари миқдорини 25 фоизга оширишлари ёхуд камайтиришлари мумкин.

11. Йил якуни бўйича тўланадиган мукофот пули миқдори мукофотлаш учун ҳисоблаб чиқарилган суммадан келиб чиққан ҳолда, бироқ, 50 фоиздан юқори бўлмаган ҳисобда оширилади:

- ўтган йилда орден ва медаллар билан тақдирланган ва «Хизмат кўрсатган ходим» унвонига эга бўлган ходимларга - 25 фоизга оширилади;

- Ўзбекистон Республикаси давлат ва касаба уюшма кўмитасининг, Энергетика вазирлиги, “Худудгазтаъминот” АЖ Фахрий ёрликлари билан тақдирланган ходимларга - 20 фоизга оширилади;

- йил якуни бўйича «Энг яхши мутахассис» унвонига эга бўлган раҳбарлар ва мутахассисларга - 15 фоизга оширилади.

12. Ишга узрли сабабсиз чиқмаган, корхонага моддий зарар келтирган, ишлаб чиқариш авариялари содир бўлишида айбдор бўлган шахслар, интизомий жазо турлари қўлланилган ходимлар мукофот пулидан тўлиқ ёхуд қисман маҳрум қилинади.

Иш вақтида алкохол ва спирт ичимлик ва безорилик учун жамоат таъсир чоралари қўлланилган, интизомий жазо турлари қўлланилган ходимлар, шунингдек, маъмурий ва жиноий жавобгарликка тортилган ходимлар мукофот пулидан тўлиқ ёки қисман маҳрум қилинади.

Айрим ходимларини мукофот пулидан маҳрум қилиш ёки мукофот пули миқдорини камайтириш тузилмадаги бўлинма раҳбарининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Ушбу буйруқ албатта касаба уюшма кўмитаси билан келишилиши ва унда мукофот пулидан тўлиқ ёхуд қисман маҳрум қилиш сабаблари кўрсатилиши шарт.

Жамият ижро аппарати ходимларига ва тизимдаги корхоналар раҳбарларига тўланадиган мукофот миқдорлари ҳамда уларни мукофот пулидан тўлиқ ёхуд қисман маҳрум қилиш корхона Бирлашган касаба уюшма кўмитаси билан келишилган ҳолда жамият Бошқарув раиси томонидан тасдиқланади.

13. Йил мобайнидаги иш якунлари бўйича ходимларга мукофот пули тўлаш тўғрисидаги қуйидаги маълумот илова қилинади:

Ф.И.О.	Лавозими	Низом бўйича йил учун ҳисобланган иш ҳақи йиғиндиси (суммаси)	Иш стажи бўйича табақалаш (дифференцияш) коэффициентсиз нти	Иш ҳақига тўғри келадиган нсумма	Иш ҳақининг 1 сўмига қўшиладиган мукофот пули миқдори	Ҳисоблаб чиқарилган мукофот пули йиғиндиси (суммаси)

**Жамият тизимидаги корхона раҳбарлари, мутахассислари,
хизматчилари ва ишчиларини ўта муҳим ишлаб чиқариш
топшириқларини бажарганлик учун бир марталик мукофотлаш
тўғрисида Н И З О М**

Ишлаб чиқаришда шундай ҳолатлар юзага келадигани, уларни бартараф этиш учун айрим ходимлар томонидан бажариладиган аниқ топшириқлар корхоналар асосий вазифаларини бажаришда алоҳида аҳамият касб этади.

1. Ишлаб чиқариш жараёнининг бир меъёрга боришини бузувчи, ёхуд ўзгартирувчи шароитлар содир бўлиб туради. Уларни бартараф этиш учун ходимлар томонидан қўшимча куч сарф қилиниши, мураккаброк шароитларда, ҳамда юқори даражада жадаллик билан меҳнат қилиниши тақозо этилади.

2. Корхона раҳбарлари, мутахассислари, хизматчилари ва ишчиларини ўта муҳим ишлаб чиқариш топшириқларни бажарганлик учун бир мартабалик мукофот пули билан мукофотлаш - ишлаб чиқаришдаги авария вазиятларини, табиий офатлар ва уларнинг оқибатларини бартараф этиш (олдини олиш) бўйича ишларни бажарганлик, шунингдек, табиий газ саралаш, ҳайдаш, қазиб чиқариш ва етказиб бериш борасида узилишларни олдини олиш ишларини ёхуд корхонанинг техник иқтисодий кўрсаткичларини ошириш, моддий ва меҳнат харажатларини амалда тежаш, меҳнатни такомиллаштириш ишларини бажарганлик учун ходимларни моддий рағбатлантириш воситаси бўлиб, ҳисобланади.

3. Ўта муҳим ишларнинг тахминий рўйхати:

- авария оқибатларини бартараф этиш: асосий газ қувурлари тармоқлари аварияларни бартараф этиш бўйича муддатли ишлар;

- газ қувурларини беркитиб қўйилишини талаб этувчи арматуралар, конденсат йиғувчилар ва бошқа жиҳозларни улаш бўйича муддатли ишлар;

- газ қувурлари ва шахобчалари участкаларини тозалаш ва синовдан ўтказиш;

- жиҳозларни фойдаланишга тушириш муддатларини ҳамда янги техника технологияларни ўзлаштириш муддатларини қисқартириш;

- меҳнатни илмий ташкил қилиш бўйича ўта самарали тадбирларни жорий қилиш;

- иш жойига авария техникасини етказиб бериш;

- қисқа муддатларда янги объектлардаги газ ҳисобини тартибга келтириш;

- ишлаб чиқаришда моддий ва меҳнат харажатларини камайтиришга олиб келувчи тадбирларни жорий қилиш;

- режада кўзда тутилмаган қўшимча ишлаб чиқариш топшириқлари.

Ушбу Низомнинг 2 бандида баён қилинган шартлар ва мажбуриятларнинг мавжудлиги ўта муҳим ишларга кириш имконини берувчи асосий белгилардан бири бўлиб, ҳисобланади.

4. Ўта муҳим ишларни бажарганлик учун мукофот пули тўлаш Бошқарув раисининг буйруғи асосида белгиланган маблағлар чегарасида амалга оширилади.

5. Иш ҳажми, мазмуни, бажариш муддати ва иш сифатига қўйиладиган талаб Жамият раҳбарияти томонидан белгиланади. Мукофот пули миқдори касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда белгиланади.

Белгиланган иш сифатли бажарилганлиги учун мукофот пули миқдори 10 фоизгача оширилиши мумкин. Иш сифатсиз бажарилса, мукофот пули тўланмайди.

Топшириқлар қисқа муддатда бажарилса, мукофот пули миқдори оширилиши, масалан, иш бажариладиган иш муддати давомийлигини фоиз ҳисобида қисқариши миқдорида, бироқ мукофот пули умумий миқдорининг 10 фоизидан юқори бўлмаган миқдорда оширилиши мумкин.

6. Ижрочиларга топшириқлар иш бошлангунига қадар буйруқ билан берилади.

Топшириқларда иш турлари, ҳажмлари, бажариш муддатлари, бажариладиган иш сифатига қўйиладиган талаблар, бажариладиган иш топшириладиган гуруҳ (бригада) таркиби, мукофот миқдори, шунингдек, топшириқ бажарилганлиги тўғрисида хулоса тайёрлаш вазифаси топширилган мансабдор шахс исми, шарифи батафсил кўрсатилади.

7. Айрим ҳолатларда бажариладиган топшириқлар аниқ муддат белгиланмайди, мукофот пули суммаси топшириқни бажариш учун сарфланадиган вақтни ҳисобга олмаган ҳолда белгиланади.

8. Мукофот суммаси, одатда, ходимларга ҳақиқатда ишлаган вақт учун тўланадиган иш ҳақиға тенг равишда тақсимланади. Бироқ, меҳнатда алоҳида ўрнатилган кўрсатган ходимларга мукофот пули оширилган миқдорда ҳисобланиши мумкин.

9. Жамоа бўлиб иш бажарилганида, мукофот пулини гуруҳ (бригада) аъзолари ўртасида тақсимлаш ишларни бажаришга раҳбарлик қилаётган шахс билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

10. Гуруҳ бўлиб ёхуд гуруҳ иштирокида иш бажарилганида, мукофот пули гуруҳ Кенгаши томонидан тақсимланади ва баённома билан расмийлаштирилади.

11. Ўта муҳим ишлаб чиқариш топшириғи ишлаб чиқариш бошқармалари томонидан расмийлаштирилган буйруқ билан корхона томонидан берилади.

12. Ўта муҳим ишлар бажарилганидан сўнг, Жамиятнинг топшириқ тайёрлаган ишлаб чиқариш бошқармаси ўта муҳим ишлаб чиқариш топшириғи бажарилганлиги тўғрисида – сонли иловага мувофиқ равишда хулоса тайёрлайди.

13. Жамиятнинг назорат қилувчи ишлаб чиқариш бошқармаси фармойиш тайёрлайди ва ижро учун жамиятнинг бухгалтерия ҳисоби бошқармаси ва тузилмадаги бўлинма бухгалтериясига тақдим этилади.

14. Ўта муҳим топшириқни бажарган гуруҳ (бригада) аъзолари ушбу жамоа шартномада кўрсатилган ҳужжатлар билан танишиб чиқишлари мумкин.

15. Ўта муҳим ишлар бир нечта бўлинмалар ходимлари томонидан бажариладиган бўлса, ўта муҳим ишларни бажариш тўғрисидаги буйруқ, тақдимнома ва хулоса ҳар бир бўлинмага юборилади.

16. Мукофот пулини тўлаш ходимлар ишга қабул қилинган бўлинмаларда амалга оширилади.

17. Ўта муҳим ишларни бажарганлик учун мукофот пули тўлаш тўғрисида буйруқ, хулоса ва тақдимнома мавжуд бўлсагина, ҳисобхона мукофот пули тўлаш ҳуқуқига эга бўлади. Агарда ушбу ҳужжатлардан бири йўқ бўлса, мукофот пули тўланмайди.

18. Жамият ишлаб чиқариш бошқармалари буйруқ асосида берилаётган топшириқлар ҳисобини юритади, мукофотлаш учун хулосалар ва тақдимномалар ўз вақтида расмийлаштирилиши бўйича назорат олиб боради, ўсиб борувчи яқунлар бўйича тўланган мукофотлар, шунингдек, ишчилар, хизматчилар, мутахассислар ва раҳбарлар бўйича алоҳида тўланган мукофотлар ҳисобини олиб боради.

**“Худудгазтаъминот” АЖ ходимларини лом, қора ва
рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш (топшириш) топшириқларини
бажарилганлиги учун мукофотлаш тўғрисида**

Н И З О М

Ушбу Низом Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 6 июндаги “Рангли ва қора металл парчалари, чиқиндилари билан ишлаш тартибини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 425-сонли Қарорига ҳамда “Ўзметкомбинат” АЖ ишлаб чиқариш қувватларини узлуксиз хомашё билан таъминлаш ҳамда маҳсулотнинг таннархини қисқартириш ҳисобига ички ва ташқи бозорида уни рақобатбардошлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 25 январдаги сайёр йиғилишининг 9-сонли Баёнининг 5-банди 3-хатбошисига мувофиқ ишлаб чиқилган.

I. Мукофотлаш кўрсаткичлари ва миқдорлари.

1.1. Ушбу мукофот лом, қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш (топшириш) ишларини ташкил қилишда бевосита қатнашган жамият ҳамда унинг тизимидаги филиаллар ходимларига тўланади (агарда белгиланган топшириқлар бажарилган бўлса).

1.2. Жамият ва унинг тизимидаги филиаллар қайта ишловчи корхоналарга топширилган лом, қора ва рангли металл чиқиндилари нархининг 50 фоизгача бўлган миқдорини мукофотлаш учун йўналтирадилар.

1.3. Жамият ва унинг тизимидаги филиаллар раҳбарларига мукофот пули тўлаш мукофотлашнинг махсус тизимлари бўйича ўрнатилган энг юқори (максимал) ҳисоблар чегарасида (йилига 4 та лавозим маоши (оклади) ҳисобида) амалга оширилади.

II. Мукофот пули тўлаш тартиби.

2.1. Лом, қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш (топшириш) бўйича топшириқлар бажарилгани учун Жамият ва унинг тизимидаги филиаллар ходимларини мукофотлаш Жамият буйруғига асосан ҳар чоракда бир марта амалга оширилади.

2.2. Жамият тизимидаги филиаллар томонидан тақдим қилинган бухгалтерлик ҳисоби маълумотлари (юк хати, лом, қора ва рангли металл чиқиндилари топширилганлигини тасдиқловчи юк хатлари) мукофот йиғиндиси (суммаси)ни аниқлаш учун асос бўлади.

2.3. Жамият ва унинг тизимидаги филиалларда мукофот пули тўлаш – лом, қора ва рангли металл чиқиндиларини қайта ишловчилар билан ҳисоб-китоблар ўтказилганидан сўнг амалга оширилади.

2.4. Лом, қора ва рангли металл чиқиндилар тайёрлаш (топшириш) ишларини ташкил қилиш масалалари билан бевосита боғлиқ бўлган Жамият ва унинг тизимидаги филиаллар раҳбарларига тўланадиган мукофот пулининг миқдори мукофотлашга йўналтириладиган маблағлар умумий миқдорининг 15 фоизидан ошиб кетмаслиги керак.

2.5. Мукофотлангандан кейин қолган пул йиғиндиси (суммаси) лом, қора ва рангли металл чиқиндилар тайёрлаш (топшириш)да бевосита қатнашган, алоҳида ўртак кўрсатган ходимларга тақсимланади.

**Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартномалар
тузиладиган ходимлар**

Р Ў Й Х А Т И

1. Худудий газ таъминоти филиали бошлиқлари, бошлиқ ўринбосарлари, бош муҳандислари.
2. Худудий газ таъминоти филиали шаҳар/туман филиали бошлиқлари, бош муҳандислари.
3. Худудий газ таъминоти филиали шаҳар/туман филиали фойдаланиш хизмати бошлиқлари, абонент хизматларининг бошлиқлари, усталари, муҳандислари, АСКУГ техниги, кезувчи чилангарлари, сервис хизмати чилангарлари.
4. Бино хизматлари комендантлар.
5. Юкларни ташиш бўйича экспедиторлар.
6. Омборхона мудирлари ва омборчи.
7. Газ тўлдириш шаҳобчалари (ГНП ва ГНС) бошлиқлари (етакчи муҳандислари);
9. Ёнилғи-мойлаш маҳсулотларини қуювчилар.
10. Ёрдамчи хўжалик ходимлари.
11. Хўжалик мудирлари.
12. Транспорт бўйича механиклари.
13. Бўлим бошлиқлари.
14. Участка бригадирлари.
15. Қоровуллар.
16. Метрологлар.
17. Автотранспорт воситалари ҳайдовчилари.

Жамоавий (бригада) моддий жавобгарлик киритиладиган ишлар

Р Ў Й Х А Т И

1. Омборхоналарга қимматли ашёларни қабул қилиш, сақлаш, ишлов бериш ва тарқатиш ишлари.
2. Табiiй ва суюлтирилган газни сотиш (тарқатиш) ишлари.
3. Асбоб-ускуналар, машиналар, тизимлар ҳамда аҳолига сотиш учун ишлаб чиқарилган бошқа буюмларни таъмирлаш ишлари.

**“Худудгазтаъминот” Акциядорлик жамияти ходимларига нафақага
чиқиш муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда бир
йўла моддий рағбатлантириш тартиби тўғрисидаги
Низом**

I. Умумий қоидалар.

1.1. Ушбу Низом ходимлар қўнимсизлигини камайтириш ва тизимда ишлаган ходимларнинг моддий рағбатлантириш мақсадида ишлаб чиқилган.

1.2. Низом Жамият ва унинг таркибидаги корхоналар учун амал қилади.

1.3. Ушбу низом жамоа шартнома имзоланган кундан бошлаб кучга киради.

II. Моддий рағбатлантириш пули тўлаш тартиби.

2.1. Жамият ходимларига моддий рағбатлантириш пули қуйидаги мезонлар мавжуд бўлган тақдирда тўланади:

- ходим фақат нафақага чиқиб, ишдан бўшаганлиги тўғрисида буйруқ мавжуд бўлганда;

”Фуқароларнинг Давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ ходим нафақа ёшига етганда;

- Нафақа ёшига етмасдан 2 йил аввал (эркаклар 58 ёш, аёллар 52 ёш) иш ўринлари қисқартирилиши ёки ногиронлиги сабабли имтиёзли умрбод нафақага чиқиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда;

- Ўзбекистон Республикаси Энергетика тизимида (“Ўзтрансгаз” АЖ, ва собиқ “Ўзкоммунхизмат” Агентлигининг газ хўжаликларидаги) узлуксиз иш стажлари эга бўлганда;

2.3. Юқорида келтирилган мезонлардан бирортаси мавжуд бўлмаса, шунингдек ходим нафақа ёшига етиб давлат пенсия таъминоти олиш ҳуқуқига эга бўлиб, 30 календар куни муддатда меҳнат шартномаси бекор қилинмаса ходимга моддий рағбатлантириш пули тўланмайди.

2.4. Ходимнинг чет элда ишлаган ёки Жамият томонидан чет элда хизмат сафарида бўлган даври моддий ёрдам олиш иш стажига киритилмайди.

2.5. Тармоқ қасаба уюшмалари лавозимларида ишлаган давр моддий рағбатлантириш пули олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига қўшилади.

2.6. Агар ходим корхонадан меҳнат шартномасини бекор қилиб яна қайта ишга қабул қилинган бўлса, моддий рағбатлантириш миқдорини ҳисоблашда соҳасидаги иш стажига газ хўжалигига охириги қабул қилинган (Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармон ва қарорлари ҳамда Ҳукуматнинг қарорлари билан корхонанинг қайта ташкил этилиши, тузулмавий ўзгартирилиши, ажратилиши сабаб ёки юқори турувчи вазирлик (ташкилот)

томонидан лавозимга тайинланиши сабаб меҳнат шартномалари бекор қилинган ва олти ой давомида бошқа соҳада ишламаган ҳолатларда қайта газ таъминоти тизими корхоналарига ишга қабул қилинганда, иш стажи узлуксиз деб ҳисобланади) вақтдан бошлаб ҳисобланади.

III. Моддий рағбатлантириш пули миқдори.

3.1. Моддий рағбатлантириш миқдори Жамият ва унинг тизимидаги корхоналарда (“Ўзтрансгаз” АЖ ва собиқ “Ўзкоммунахизмат” Агентлигининг газ хўжаликларида) узлуксиз ишлаб ходим нафақа ёшига етиб, ишдан бўшаётган пайтдаги бир марта лавозим маоши (оклад) миқдорини ҳар ишлаган йили учун 1-жадвалга мувофиқ Жамият томонидан тўланади.

1-жадвал.

Ходимнинг иш стажи	Рағбатлантириш миқдори.
1 йилдан 5 йилгача	0,1
5 йилдан 10 йилгача	0,2
10 йилдан 20 йилгача	0,4
20 йилдан юқори	0,7

**“Худудгазтаъминот” Акциядорлик жамиятининг
Фахрий Ёрлиғи тўғрисидаги**

Н И З О М

1. Жамият ходимлари “Худудгазтаъминот” Акциядорлик жамияти ва Бирлашган касаба уюшма кўмитасининг Фахрий Ёрлиғи билан қуйидаги кўрсаткичлар учун тақдирланадилар:

- Ўзбекистон Республикаси газ таъминоти тизими ривож ва пухталигини таъминлаш борасидаги алоҳида муҳим топшириқлар ва вазифалар бажарилганлиги;

- иш фаолиятида юқори техник-иқтисодий кўрсаткичларга эришилганлиги;

- ишлаб чиқариш жамоасига билимдонлик билан раҳбарлик қилинганлиги;

- илмий-техника тараққиёти ютуқларини соҳага жорий қилиш ва ривожлантиришда улуш қўшилганлиги;

- малакали кадрлар тайёрланганлиги;

- узоқ муддат, виждонан меҳнат қилинганлиги (10 йилдан ортиқ);

- меҳнат жамоасининг жамоат ишларида фаол қатнашганлик.

2. Фахрий Ёрлиқ билан айрим ходимлар тақдирлангани каби, Жамиятнинг илғор корхоналари, хизматлари, бригадалари ва цехларининг меҳнат жамоалари, шунингдек, ўз фаолияти билан соҳани ривожлантиришга фаол ёрдам кўрсатаётган корхоналар ҳам тақдирланиши мумкин.

3. Ходимни Фахрий Ёрлиқ билан тақдирлаш тўғрисидаги Тақдимнома иш жойидаги меҳнат жамоаси томонидан берилади.

Ходимни тақдирлашга тавсия қилиш тўғрисидаги қарор маъмурият ва касаба уюшма томонидан биргаликда қабул қилинади ҳамда ушбу қарор тақдирлаш варақасига ёзилади. Меҳнат жамоасининг топшириғига биноан тақдирлаш варақаси корхона раҳбари ва касаба уюшма кўмитаси раиси томонидан имзоланади.

4. Фахрий Ёрлиқ билан тақдирлашга тавсия қилинган корхонанинг ҳар бир ходими учун қуйидаги ҳужжатлар расмийлаштирилади:

- меҳнат жамоаси томонидан Жамият раиси номига тақдимнома;

- ўрнатилган намунадаги тақдирлаш варақаси.

5. Ходимни Фахрий Ёрлиқ билан тақдирлаш бўлинмалар ва уларнинг касаба уюшма тақдимномаси асосида Жамият раҳбарияти ва Бирлашган касаба уюшма кўмитаси томонидан амалга оширилади.

6. Фахрий Ёрлиқ билан тақдирланган ходимга маош (оклад) ёки тариф ставкасининг 1,0 баробари миқдори ҳисобида пул мукофоти тўланади (мукофорт пули Жамият ҳисобидан ажратилади).

7. Фахрий Ёрлиқ Жамият раҳбарияти ёки тақдирланадиган ходим ишлайдиган корхонанинг биринчи раҳбари томонидан тантанали равишда топширилади.

