

Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясидан
2017 йили 18 мартда 28-17 рақам билан
қўйилган



«ЎЗБЕКТЕЛЕКОМ» АКЦИЯДОРЛИК КОМПАНИЯСИ ВА ЎЗБЕКИСТОН АХБОРОТ ТЕХНОЛОГИЯЛАРИ ВА ОММАВИЙ КОММУНИКАЦИЯ ХОДИМЛАРИ КАСАБА УЮШМАСИ РЕСПУБЛИКА КЕНГАШИ ЎРТАСИДА 2017-2019 ЙИЛЛАРГА ТУЗИЛГАН ЯГОНА ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Мазкур Ягона жамоа шартномаси (бундан кейин - Шартнома) ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи ички норматив ҳужжат ҳисобланиб, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида», «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида», «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида», «Ижтимоий шериклик тўғрисида»ги Қонунлари, Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Ўзбекистон Савдо-Саноат палатаси ўртасида тузилган Бош Келишув, Ўзбекистон Республикаси Ахборот технологиялари ва коммуникацияларини ривожлантириш вазирлиги ҳамда Ўзбекистон ахборот технологиялари ва оммавий коммуникация ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида тузилган Тармоқ келишуви ва бошқа ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатларга асосланиб иш берувчи ва ходимларнинг ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий манфаатларини ҳимоя қилиш масалаларидаги ҳамкорлиги тўғрисида тузилган.

1.2. Ушбу Шартнома ишлаб чиқариш, ходимларнинг ижтимоий ҳимояси масалаларини ҳал этишда конструктив ҳамкорликни таъминлаш мақсадида тузилган бўлиб, меҳнат жамоалари ҳамда «Ўзбектелеком» АК (бундан кейин – Компания) марказий аппарати ва унинг алоҳида бўлинмалар (филиаллар)и иш берувчиси ва унинг вакилларининг ўзаро манфаатларини қамраб олади.

1.3. Шартнома тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шароитлари ва унга ҳақ тўлашни, Компания ходимлари учун ижтимоий кафолатларнинг қуйи чегараларини белгилаб берувчи меъёрий ҳужжат ҳисобланади ҳамда Компания ва унинг алоҳида бўлинмалари (филиаллари)нинг ўз маблағлари ҳисобидан бу кафолатларни кенгайтириш ҳуқуқларини чекламайди.

II. ШАРТНОМА ИШТИРОКЧИЛАРИ

2.1. Қуйидагилар ушбу Шартноманинг томонлари ҳисобланади:

- иш берувчилар номидан "Ўзбектелеком" акциядорлик компанияси (бундан кейин - Иш берувчи);
- Компания ва унинг алоҳида бўлинмалари (филиаллари) ходимлари номидан Ўзбекистон ахборот технологиялари ва оммавий коммуникация ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши (бундан кейин - Касаба уюшмаси).

III. ШАРТНОМАНИНГ АМАЛ ҚИЛИШ МУДДАТИ

3.1. Шартнома томонлар имзолаган пайтдан бошлаб кучга киради ва 2019 йил 31 декабрга қадар амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, тарафлар янги шартнома тузгунча ёки амалдаги шартномани ўзгартиргунча (тўлдиргунча) амалда бўлади.

3.2. Томонлар Шартноманинг амал қилиш муддатини узайтириш ёки янги Шартнома тузиш тўғрисидаги масалани ушбу Шартноманинг амал қилиш муддати тугашидан 3 (уч) ой илгари муҳокама қилишга келишиб олдилар.

3.3. Агар томонлардан биронтаси ҳам Шартномага қўшимча, ўзгартириш киритиш ёки янги Шартномани қабул қилиш тўғрисидаги таклиф билан чиқмаган бўлса, бу Шартнома келгуси уч йилга узайтирилади ва қўшма қарор билан расмийлаштирилади.

3.4. Касаба уюшмаси иш берувчи билан жамоа музокараларини олиб боради ва жамоа шартномасини тузишда устувор ҳуқуққа эга бўлиб, унинг бажарилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади.

Агар Касаба уюшмаси жамоа шартномаси тузиш таклифи билан чиқса, Иш берувчи бу ҳақда музокаралар олиб бориши шарт.

IV. ШАРТНОМАНИНГ АМАЛ ҚИЛИШ ДОИРАСИ

4.1. Шартноманинг амал қилиши Компания ва унинг алоҳида бўлинмалари (филиаллари)нинг барча ходимларига, Иш берувчи ва унинг вакилларига тааллуқлидир.

4.2. Шартноманинг бандларига белгиланган миқдорлардан кам бўлмаган ҳолда ўзгартириш ва қўшимчаларни киритиш Низом асосида амалга оширилиб, кейинчалик меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)да тасдиқлаш шarti билан иш берувчи вакиллари ва тегишли касаба уюшмаси органининг ўзаро келишувига кўра кўриб чиқилади ва қўшма буйруқ-қарор билан расмийлаштирилиши мумкин.

Шартномага киритиладиган ўзгартириш ва қўшимчалар Тармок келишуви қоидалари ва Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларига зид бўлмаслиги керак.

Мазкур Шартномани тузувчи томонлардан ҳеч бири амал қилиш муддатида ўз зиммасига олган мажбуриятларни бажарилишини бир томонлама тўхтатишга йўл қўймайди.

4.3. Иш берувчи ва унинг вакиллари локал ҳужжатларга (ички меҳнат тартиби Қоидалари, меҳнат шартномаси, лавозим йўриқномалари ва ҳ.к) амалдаги норматив – ҳуқуқий ҳужжатларга ва ушбу Шартнома қоидаларига зид келадиган шартларни киритмасликлари керак.

4.4. Компания ёки унинг алоҳида бўлинмаси (филиал)нинг тобелиги ўзгарган, улар қайта ташкил этилган ёки мулкнинг эгаси ўзгарган ҳолларда Шартнома, бирон бир томон уни бутунлай ёки алоҳида қоидаларини қайта кўриб чиқиш зарурлиги тўғрисида маълум қилгунга қадар, кўрсатилган муддатгача амал қилади.

V. ТОМОНЛАРНИНГ МАЖБУРИЯТЛАРИ

5.1. Тарафлар меҳнат вазифаларининг ҳалол ва сифатли бажарилиши, фойда олиш мақсадида кўрсатилаётган хизматлар турини кўпайтириш, даромадларни ошириш ва харажатларни камайтириш ходимлар фаровонлигининг негизи эканлигини эътироф этадилар.

5.2. Ишлаб чиқариш харажатларини қисқартириш ва маҳсулот таннархини пасайтириш бўйича чора-тадбирлар амалга оширилишига ҳар томонлама кўмаклашиш мажбуриятини олган ҳолда тарафлар:

энергия ресурслари истеъмолини қисқартириш ва ишлаб чиқаришда энергия самарадорлигини ошириш;

технологик жараёнларни ҳамда материал-хом ашё ресурсларини сарфлаш нормаларини, фойдаланиш ва ноишлаб чиқариш харажатларини ахборот-коммуникация технологияларини жорий этиш йўли билан рационализация қилиш;

меҳнат унумдорлигини ошириш, бошқарув ҳамда саноат-ишлаб чиқариш ходимлари сонини мақбуллаштириш ва бошқа омиллар ҳисобига харажатларини қисқартириш ва маҳсулот таннархини пасайтириш хусусида келишиб олдилар.

5.3. Иш берувчи ва унинг вакиллари Касаба уюшмасини, шунингдек филиаллар касаба уюшма органларини Компания ҳамда унинг алоҳида бўлинмалар (филиаллар)и ходимларининг ваколатли вакили сифатида тан олади.

5.4. Иш берувчи ва унинг вакиллари меҳнат муҳофазаси бўйича сайланган вакилларни ҳамда меҳнат низолари бўйича комиссия аъзоларини Компания ва унинг алоҳида бўлинмалар (филиаллар)и меҳнат жамоаларининг вакиллари сифатида тан олади (ХМТнинг 135-конвенцияси).

5.5. Иш берувчи ва унинг вакиллари қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

5.5.1 Шартномада назарда тутилмаган ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича қарорлар қабул қилишдан аввал, тегишли касаба уюшмаси органи билан олдиндан маслаҳатлашиб олиш, меҳнат ҳақидаги қонунчиликда ва бошқа меъёрий актларда кўзда тутилган ҳолларда эса, ушбу органи розилигини олиш;

5.5.2. Касаба уюшмаси ва алоҳида таркибий бўлинмалар (филиаллар)и касаба уюшма органини сўровига кўра ходимларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ижтимоий-иқтисодий ҳимоялашни амалга ошириш учун зарур бўлган иқтисодий ахборотни амалдаги статистик ҳисобот чегарасида тақдим этиш;

5.5.3. Компания ва унинг алоҳида бўлинмалар (филиаллар)и маблағлари ҳисобидан касаба уюшмаси органлари Уставда белгиланган фаолиятини амалга оширишлари учун алоҳида жиҳозланган хона, транспорт, замонавий техника воситалари ва телекоммуникация хизматларидан фойдаланиши ҳамда канцелярия моллари билан таъминлаш;

5.5.4. Касаба уюшмаси аъзолик бадалларини ходимнинг ёзма розилиги билан Компания ва унинг алоҳида бўлинмалар (филиаллар) бухгалтерияси орқали ўз вақтида, яъни меҳнатга ҳақ тўлаш билан бир вақтда, пул ўтказиш йўли билан тўланишининг амалдаги тартибини сақлаб қолиш;

Аъзолик бадалларини ўз вақтида ўтказиш учун жавобгарлик шахсан бош

бухгалтер зиммасига юклатиш;

5.5.5. Компания ва унинг алоҳида бўлинмалар (филиаллар) маблағларидан маданий–оммавий, спорт ва соғломлаштириш ишларига ҳамда бошқа тадбирлар учун Компания, алоҳида бўлинмалар (филиаллар)и касаба уюшмаси (цех) кўмиталари ҳисоб рақамига меҳнатга ҳақ тўлаш жамгармаси (МХТЖ)нинг камида 1 фоизи миқдорда пул ўтказиш;

5.5.6. Касаба уюшмаси ёки алоҳида таркибий бўлинмалар (филиаллар) касаба уюшмаси органининг Шартнома бажарилишидаги мавжуд камчиликлар тўғрисидаги тақдимномаларини бир ҳафталик муддат ичида кўриб чиқиш ва ёзма равишда асосланган жавоб бериш;

5.5.7. Компания алоҳида таркибий бўлинмалар (филиаллар)ини Шартнома билан таъминлаш ҳамда унинг мазмуни билан барча ходимларни таништириш учун зарур чораларни кўриш;

5.5.8. Компания, филиаллар иш берувчилари тегишли касаба уюшма ташкилоти раҳбарларини таклиф этган ҳолда меҳнат жамоаларида долзарб масалалар бўйича йилда камида икки маротаба «Очиқ эшиklar куни»ни ўтказиш амалиётини давом эттириш;

5.5.9. Компания тасарруфидаги ўқув марказида «Касаба уюшма соати» ўқув дарсини жорий этиш;

5.5.10. Белгилаб қўйилган меҳнат тартиби доирасида тегишли касаба уюшма органи билан ҳамкорлик қилиш, ўзаро таклифлар ва талабларни ўз вақтида кўриб чиқиш, меҳнат низоларини музокара йўли билан ҳал этиш;

5.5.11. Компания ва унинг алоҳида таркибий бўлинмалар (филиаллар)и ходимларини, касаба уюшмаси фаолларини республика бўйича ташкил этилаётган тадбирларида иштирок этишлари учун ташкилий масалаларни мазкур таркибий бўлинмалар (филиаллар) маблағи ҳисобидан амалга ошириш;

5.5.12. Халқаро меҳнат ташкилотининг «Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги 87-сонли Конвенциясига мувофиқ корхоналарда ходимларнинг вакилларининг эркин фаолият кўрсатишлари ҳамда касаба уюшмалари органларига ўз функцияларини амалга оширишлари учун зарур бўлган шароитлар билан таъминлаш;

5.5.13. Республика кенгаши Раисини Компания Кузатув кенгаши таркибига киритиш орқали ходимларни ижтимоий-иқтисодий манфаатлари ҳамда ҳуқуқий ҳимоясини таъминлаш ишларини ташкил этиш.

5.6. Касаба уюшмаси ва алоҳида бўлинмалар (филиаллар) касаба уюшмаси органи куйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

5.6.1. Компания, алоҳида бўлинмалар (филиаллар) ижтимоий - иқтисодий ривожланиш дастурининг бажарилишига кўмаклашиш, ходимларнинг ташаббуси ва ижодкорлигини қўллаб-қувватлаш ҳамда ривожлантириш;

5.6.2. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг қўлланилаётган тизимлари, иш ҳақининг тўланиши, ушбу Шартнома бўйича қўшимча тўловларнинг тўғрилиги, ходимларнинг турмуш шароитлари, меҳнат муҳофазаси ва ҳавфсизлик техникасини яхшилаш бўйича тадбирларнинг бажарилиши устидан жамоатчилик назоратни амалга ошириш, аниқланган камчиликлар юзасидан тақдимномалар киритиш;

5.6.3. Тегишли Касаба уюшмаси органи раиси алоҳида бўлинма

(филиал)нинг ҳар йиллик бизнес-режаларини ишлаб чиқишда иштирок этиш;

5.6.4. Иш берувчи ва унинг вакиллари томонидан меҳнат қонунчилиги меъёрларига амал қилиниши устидан назоратини олиб бориш ва ходимларнинг ҳуқуқий билимларини оширилишига кўмаклашиш;

5.6.5. Иш жойларидаги мавжуд камчиликларни ўз вақтида бартараф этилишига эришиш ҳамда Иш берувчи ва унинг вакиллари томонидан иш жойларининг меҳнат муҳофазаси, хавфсизлик техникаси ва саноат санитарияси қоидалари талабларига мувофиқ ҳолатга олиб келиниши борасида тегишли чоралар кўрилишини талаб қилиш;

5.6.7. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларининг дам олиши ҳамда соғломлаштирилиши учун ходимлар томонидан тақдим этилган аризаларига мувофиқ соғломлаштириш масканларига йўлланмалар ажратилишини таъминлаш;

5.6.8. Касаба уюшмаси аъзолари орасида меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлашга қаратилган тушунтириш ишларини олиб бориш, низоли вазиятларнинг олдини олишга қаратилган чораларни кўриш;

5.6.9. Касаба уюшма аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, меҳнат қонунчилигига риоя қилиш, меҳнат муҳофазаси ва бошқа масалалар бўйича ҳуқуқий ёрдам кўрсатиш ҳамда ҳуқуқий маслаҳат бериш;

5.6.10. Касбга оид турли хил танловлар, спорт мусобақалари, маданий-маърифий тадбирлар ўтказиш ва ғолибларга рағбатлантирувчи совринлар, мукофотлар ажратишни таъминлаш.

5.7. Ходимлар:

5.7.1. Ўз меҳнат вазифаларини ҳалол ва оғишмай бажариш, Иш берувчи ва унинг вакиллари томонидан қабул қилинган локал ва меъёрий ҳужжатларни (буйруқ, фармойиш, тартиб, низом, қоида ва б.) ўз вақтида ҳамда сифатли ижро этиш;

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

5.7.3. Ҳукумат қарорлари билан ўтказиладиган мақсадли умумхалқ хайрия ҳашарларида фаол иштирок этиш мажбуриятларини ўз зиммасига оладилар.

VI. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ

Ходим ва Иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумаладан Тармок келишуви ва мазкур Шартнома қоидаларига биноан ёзма равишда тузилган меҳнат шартномаси билан тартибга солинади.

6.1. Иш берувчи ва унинг вакиллари қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

6.1.1. Иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишини фақат тегишли касаба уюшмаси органининг розилиги олдиндан олингандан (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида кўзда тутилган ҳолатлар бундан мустасно) сўнг амалга ошириш.

Мехнат шартномасини Иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга розилик сўраб киритилган тақдимнома қасаба уюшмаси қўмитасида Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 2016 йил 19 апрелдаги 2-11-сон қарори билан тасдиқланган «Қасаба уюшмаси органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби» асосида амалга оширишни ушбу қасаба уюшмаси қўмитаси таъминлайди.

6.1.2. Иш берувчи ишлаб чиқариш зарурияти ёки ишдаги тўхтаб қолишлар муносабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказиши ва иш ҳақини бажарилаётган ишга қараб, аммо аввалги маошидан кам бўлмаган миқдорда тўлаш ҳуқуқига эга. Бундай ҳолларда, ходим соғлиғига тўғри келмайдиган ишга ўтказмаслиги лозим.

Ишлаб чиқариш зарурияти ҳолларига қуйидагилар киради:

-ишлаб чиқариш аварияси, бахтсиз ходиса, табиий офатнинг олдини олиш ёки оқибатларини бартараф этиш, ходимнинг вақтинча ишда бўлмаганлик даври (ўқув сессияси, меҳнат таътили, иш ҳақи тўланмайдиган таътилга кетиш, вақтинчалик ишга лаёқатсизлиги);

Ишдаги тўхтаб қолиш ҳолатларига қуйидагилар киради:

-ишлаб чиқариш, ташкилий-техник ёки бошқа турдаги сабабларга кўра ишнинг вақтинча тўхтатилиши.

Бошқа ишга вақтинчалик ўтказишнинг давомийлиги ишлаб чиқариш заруратини келтириб чиқарган ҳолатларни бартараф этиш учун зарур бўлган вақт ёки бекор туриб қолинишининг бутун даври билан белгиланади.

Барча ҳолларни жамлаб ҳисоблаганда Иш берувчининг ташаббуси билан ходимнинг розилигисиз уни вақтинча бошқа ишга ўтказиш вақтининг чегараси йил давомида 60 (олтмиш) кундан ошмаслиги лозим.

6.1.3. Иш берувчининг филиални ва унинг таркибий бўлинмаларини тугатиш ёки қайта ташкил этиш, ишлаб чиқаришни тўлиқ ёки қисман тўхтатиб қўйиш нияти бўлса, агар бу иш ўринларининг қисқаришига ёки иш шароитларининг ёмонлашувига олиб келса, бу ҳақида тегишли қасаба уюшмаси органини камида икки ой аввалдан хабардор қилиш;

6.1.4. Ходимларни аттестациядан ўтказишдан камида 2 (икки) ой олдин огоҳлантириш, камида 1 (бир) ой олдин тахминий саволлар билан таништиришни назарда тутиб, Республика кенгаши билан келишган ҳолда қабул қилинган Низом асосида амалга ошириш.

6.1.5. Ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида камида икки ой олдин тегишли қасаба уюшмаси органига ахборот тақдим этиш, ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга ошириш, шунингдек камида икки ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига ҳам маълум қилиш.

Корхона ходимларининг рўйхатдаги сонидан камида 10 (ўн) фоизининг бир вақтнинг ўзида ишдан озод этилиши ходимларнинг оммавий равишда ишдан озод этилиши деб ҳисобланади.

6.2. Иш берувчи қискартирилаётган ходимларни қайта тайёрлаш ва қайта ўқитиш ишларини ташкил этиш ҳамда қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига

олади.

6.2.1. Иш ўринларининг табиий қисқартирилиши (бўш ўринларни йўқ қилиш, ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ва ҳ.к.)дан фойдаланиш;

6.2.2 Қисқартириш тўғрисида огоҳлантириш амал қилаётган даврда ходим хоҳишига кўра шартномани бекор қилишни томонлар келишувига биноан огоҳлантириш муддатига мувофиқ келадиган пул компенсацияси тўланган ҳолда амалга ошириш;

6.2.3 Қисқартирилиши тўғрисида хабарнома олган ходимга огоҳлантириш муддати мобайнида унинг ўзига қулай бўлган хоҳлаган вақтда ҳафтасига бир кун ҳисобидан иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқини бериш.

6.3. Қисқартириш ўтказилаётганда, қуйидагилар ишда қолдириш учун афзаллик ҳуқуқига эга бўладилар:

- қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;
- оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга;
- мазкур корхонада кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;
- ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларида тегишли мутахассислик бўйича малакасини ошираётган ходимларга ва ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларини, ҳунар-техника билим юртларини тамомлаган шахсларга ўқишни тугатгандан сўнг мутахассислиги бўйича ишлаётган тақдирда икки йил мобайнида;

- мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлиб қолган ёки касб касаллигини орттирган шахсларга;

- уруш ногиронлари, уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахслар;

- атом объектларидаги фалокатлар оқибатида келиб чиққан оширилган радиация нурланиши билан боғлиқ нурланиш касаллиги ва бошқа касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошдан кечирган шахсларга; ана шундай фалокатлар ва ҳалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчиларига, шунингдек мазкур зоналардан эвакуация қилинган ёки кўчирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахслар;

- пенсия ёшига яқинлашган (2 йил ва ундан кам) ходимлар;

- нотўлиқ оилада ногирон болани тарбиялаётган ходимлар.

6.4. Ишдан бўшатирилган ходимларни сақлаб қолиш мақсадида ишлаб чиқариш ва телекоммуникация хизматларини кенгайтириш, кўшимча иш ўринларини яратиш бўйича чоралар кўриш. Бунда барқарор иш ҳақини ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминловчи доимий иш ўринлари яратишга алоҳида эътибор берилади.

6.5. Акциялар хорижий инвесторга сотилганда, меъёрий ҳужжатларда меҳнатга оид қонун ҳужжатларида кўзда тутилган кафолат ва компенсацияларни таъминлаш шарти билан ходимларни ижтимоий-иқтисодий ҳимоялаш масалалари кўзда тутилади.

6.6. Ходимнинг вақтинчалик бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли ва бундай иш компания, филиалда мавжуд бўлса, Иш берувчи томонидан қондирилиши керак.

Вақтинча бошқа ишга ўтказишнинг узрли сабабларига қуйидагилар киради:

- ходимнинг ўқув муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олиши;
- малака ошириши;
- бемор бўлган оила аъзосига қараши (тиббиёт муассаса маълумотномасига асосан);
- аввалги иш жойида ходим ҳаётига ёки соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатларнинг юзага келиши.

Мазкур ҳолатларда меҳнат ҳақи бажарилаётган иш бўйича тўланади.

6.7. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомила қилаётган ходим махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган моддий қимматликларнинг сақланиши учун тўлиқ моддий жавобгар ҳисобланади.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимлар тоифаларининг рўйхати:

- кассирлар (алоқа операторлари, кассирлар ва кассир вазифасини бажараётган ходимлар);
- омборхона мудир ва унинг ўринбосарлари;
- бош офис менежер, сотиб олиш бўйича агент.

Бундан ташқари Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1996 йил 2 апрелдаги 2/4-сон қарорида келтирилган ходимлар тоифалари билан ҳам моддий жавобгарлик ҳақида шартнома имзолайди.

6.8. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомила қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган ҳолларда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилади.

6.9. Меҳнат шартномасининг бир тарафи (Иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказилган зарарни Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг XII бобида кўрсатилган моддалар асосида ҳал этилади.

Иш берувчи зарар етказилган чоғдаги аниқ ҳолатларни ҳисобга олиб, айбдор ходимдан етказилган зарарни ундиришдан тўлиқ воз кечиш ҳуқуқига эга.

VII. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

7.1. Компания ва унинг алоҳида бўлинмалар (филиаллар)ида иш ҳафтаси куйидаги давомийликда белгиланади:

а) нормал меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун – 40 соатдан ортиқ бўлмаган муддат;

б) 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимлар учун - 36 соат;

в) I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар учун - 36 соат;

г) ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган услубиёти асосида - 36 соатдан ортиқ бўлмаган муддат.

Компания ва унинг алоҳида бўлинмалари мазкур Шартнома амал қилиш даврида Ички меҳнат тартиби қоидаларини ишлаб чиқиши шарт, бунда алоҳида иш вақти режими иш хусусиятидан келиб чиқиб белгиланади.

7.2. Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатида ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан қўлланиши мумкин.

Иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш ЎзР МКнинг 220-моддаси бешинчи қисмида ва 228, 245-моддаларида белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

Иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Шартномада белгиланган миқдорга мувофиқ амалга оширилади.

7.3. Истисно ҳолатларда иш вақтининг давомийлиги меъёрдан ортиқ қилиб белгиланиши мумкин, лекин иш вақти жамлаб ҳисоблаганда бир кеча-кундузга 12 соатдан ошмаслиги лозим. Бунда иш вақтининг йиллик балансига риоя қилинади.

Дам олиш ва байрам кунларида, кечки ва тунги вақтда ишларга истисно ҳолларда ва фақат касаба уюшмаси органи билан келишилган тартибда, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 220, 228 ва 245-моддаларида белгиланган чекланишларга риоя қилган ҳолда йўл қўйилади.

7.4. Иш берувчи ва унинг вакиллари қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

7.4.1. Ҳар йилги асосий йиллик узайтирилган таътил давомийлигини камида 18 иш куни қилиб белгилаш, экология жиҳатдан ноқулай Орол бўйидаги ҳудудлар (Қорақалпоғистон Республикаси, Хоразм, Бухоро ва Навоий вилоятлари)да ишловчи ходимлар учун эса 20 иш кунидан кам бўлмаган миқдорда белгилаш;

7.4.2. Шартномага илова қилинадиган рўйхатга мувофиқ ходимларга қўшимча таътил белгилаш (1-илова);

7.4.3. Меҳнат таътилларига ҳақ тўлашни таътил бошлангунга қадар, охириги иш кунидан кечиктирмай амалга ошириш;

7.4.4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 144-моддасида кўрсатиб ўтилган тоифадаги ходимларга меҳнат таътилини уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда бериш;

7.4.5. Ходимларга қуйидаги ҳолларда иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча таътиллари берилади (меҳнат таътилидан ташқари);

а) ходимнинг ўзи, унинг фарзандлари никоҳдан ўтганда - 3 кун;

б) фарзанд туғилганда - 2 кун;

в) ходимнинг ота-онаси, туғишган ва ўғай ака-ука ва опа-сингиллари, турмуш ўртоғи, фарзандлари, шу жумладан фарзандликка олинганлар, бобо, буви, неваралар вафот этганда - 5 кун;

г) янги турар - жойга кўчганда - 3 кун.

7.5. Ишнинг кеч (соат 22 дан кейин) тугаши шароитида ходимларни хизмат транспорти билан ишга олиб бориш ва ишдан олиб кетишни таъминланади;

7.6. Ходимнинг илтимосига кўра Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 229-моддасига мувофиқ тўлиқ бўлмаган иш куни белгиланади.

7.7. Ходимнинг аризасига кўра давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланадиган иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилиши мумкин. Бунда ўн икки ойлик давр мобайнида бериладиган иш ҳақи сақланмайдиган таътил муддати 3 (уч) ойдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

7.8. Ходим хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътил муқаррар тартибда ҳар йили 14 календарь кунгача қуйидаги ходимларга берилади:

-1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатдан уларга тенглаштирилган шахсларга;

-ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига;

-ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга.

Давомийлиги икки ҳафтадан ортиқ бўлган иш ҳақи тўланмайдиган таътил вақти навбатдаги йиллик ҳақ тўланадиган таътилга ҳуқуқ берадиган иш стажига ҳисобга олинмайди.

7.9. Ходимларга иш даврида, уларнинг хоҳишига кўра, йиллик таътилни Мехнат кодекснинг 134-моддасида белгиланган энг оз муддатидан (ўн беш иш кунидан) ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши мумкин.

7.10. Мехнат шартномаси бекор қилинганда ходимга фойдаланилмаган барча йиллик асосий ва қўшимча таътиллار учун пуллик компенсация тўланади.

VIII. ИШ ҲАҚИ, КОМПЕНСАЦИЯ, ҚЎШИМЧА ТЎЛОВЛАР ВА ПУЛ МУКОФОТЛАРИ ТЎЛАШ

8.1. Компания ва унинг алоҳида бўлинмалар (филиаллар)и томонидан олинадиган даромад ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш ва ижтимоий ҳимояланиш кафолатларининг манбаи бўлиб ҳисобланади. Ходимлар меҳнатига вақтбай, ишбай ёки меҳнатга ҳақ тўлашнинг бошқа тизимлари бўйича ҳақ тўланади.

Ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг разрядлари бўйича амалга оширилади. Ягона тариф сеткаси бўйича бошланғич разряд биринчи разряд ҳисобланади.

Компания ва унинг алоҳида бўлинмалар (филиаллар)ида иш ҳақи тўловлари Ягона тариф сеткасининг биринчи разрядидан кам бўлмаслиги кафолатланади ва уларнинг даромадларини инобатга олиб тариф сеткасининг разрядлари бўйича коэффицентларини юқорироқ белгилаш мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдори ошириш тўғрисида”ги фармонларига мувофиқ иш ҳақининг энг кам миқдори ўз вақтида ошириб борилади, қонун билан белгиланган ижтимоий имтиёзлардан ташқари, ойлик иш ҳақига тенглаштирилган рағбатлантирув тўловлари Компания ҳамда унинг алоҳида бўлинмалар (филиаллар)и томонидан ишлаб чиқилган Низомлар асосида амалга оширилади.

8.2. Иш берувчи ва унинг вакиллари қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

8.2.1. Эришилган даражани пасайтирмаган ҳолда Компания ва унинг барча филиалларида йил якунлари бўйича ўртача иш ҳақини Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 5 баробаридан кам бўлмаган миқдорга етказиш;

8.2.2. Қуйидагиларга қўшимча тўловлар белгилаш:

- ишчиларга юксак касб маҳорати учун - ойлик маошининг 10% идан кам бўлмаган миқдорда;

- мутахассисларга ишдаги юксак ютуқлари учун - ойлик маошининг 10% идан кам бўлмаган миқдорда;

- навбатдаги меҳнат таътилига чиқаётган ходимга профилактик даволаниш учун бир йилда бир маротаба лавозим маошидан кам бўлмаган миқдорда.

8.2.3. Меҳнат шароити оғир ва зарарли ишлар учун иш ўринларини аттестациядан ўтказиш натижаларига кўра ойлик маошининг 10% идан кам бўлмаган миқдорда қўшимча тўловлар белгилаш;

8.2.4. Қуйидаги ишлар учун ходимларга ҳақ тўлашни амалга ошириш:

- байрам кунлари кунлик иш ҳақининг 2,1 баробаридан кам бўлмаган миқдорда;

- дам олиш кунлари ва иш вақтидан ташқари вақтларда кунлик иш ҳақининг 2,1 баробаридан кам бўлмаган миқдорда;

- тунги сменаларда ишлаган ҳар бир соат учун 1,55 баробар миқдорда;

- кечки ишларда (бевосита тунги сменадан олдингиси кечки смена деб ҳисобланади) ишлаган ҳар бир соат учун 1,2 баробар миқдорида;

8.2.5 ЛКХ (линия кабель хўжалиги ходимларига) иқлим шароитлари учун қуйидагича қўшимча иш ҳақи тўлаш:

- ёзги мавсумнинг июнь, июль, август ойларида – лавозим маошининг 10 фоизидан кам бўлмаган лекин 20 фоиздан кўп бўлмаган миқдорида;

- қишки мавсумнинг декабрь, январь, февраль ойларида – лавозим маошининг 10 фоизидан кам бўлмаган лекин 20 фоиздан кўп бўлмаган миқдорида;

8.2.6. Компания ва унинг алоҳида бўлинмалар (филиаллар)и ходимларига алоқа соҳасидаги иш стажини учун ойлик тариф ставкасига (лавозим маошига) 2-иловада кўрсатилган миқдорда қўшимча ҳақ тўлаш.

8.2.7. Иш ҳақини тўлаш муддатларини ҳар ярим ойда камида бир марта этиб белгилаш. Унинг аниқ муддатлари ҳар бир Компания ва унинг алоҳида бўлинмалар (филиаллар)и иш берувчиси ва касаба уюшма қўмитаси ўртасида имзоланган қўшма буйруқ-қарорда белгилаш.

8.2.8. Иш ҳақи тўланадиган кун дам олиш кунини ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади. Ҳар бир ходим тегишли даврда унга тўланадиган иш ҳақининг таркибий қисмлари, ушлаб қолingan пул миқдорлари ва унинг асослари, шунингдек тўланадиган умумий пул суммаси тўғрисида ёзма шаклда хабардор қилинади.

8.2.9. Иш берувчи ва унинг вакиллари томонидан иш ҳақи белгиланган муддатларда тўланмаган ҳолда:

а) иш берувчи (ёки унинг вакили сифатида қатнашувчи шахс)нинг айби билан иш ҳақини тўлаш кечиктирилганда, у интизомий жавобгарликка тортилади ва унга иш ҳақи кечиктирилган ҳар бир кун учун лавозим маошининг 0,5 фоиз (аммо 20 фоиздан ортиқ бўлмаган) миқдорда жарима солинади;

б) ходимга иш ҳақини ўз вақтида тўланмаганлиги учун $(30 \text{ банк иш кунидан ўтгандан сўнг } 10 \% : 12 \text{ ой} = 0,83\%, 0,83 \% : 30 \text{ кун} = 0,028, 0,028 \times 500\,000 \text{ сум} : 100 = \text{қоплама миқдори})$ ҳисоб-китобга мувофиқ қоплама тўлаб берилади.

в) иш берувчининг айби билан иш ҳақининг ўз вақтида тўланиши мунтазам равишда (йилига икки ва ундан ортиқ) кечиктирилгани учун, унинг эгаллаб турган лавозимига лойиқлиги масаласи тегишли касаба уюшма органи

тақдимномасига асосан кўриб чиқилади.

8.2.10. Ходимларнинг режа ва шартномавий мажбуриятларни бажаришдан моддий манфаатдорлигини кучайтириш, ишлаб чиқариш самарадорлигини ва иш сифатини ошириш мақсадида филиалларнинг ишлаб чиқариш хусусиятларидан ва таркибий тузилмаларидан келиб чиққан ҳолда бир маротабалик мукофотлаш, қўшимча ҳамда устама ҳақ тўлаш ва рағбатланишлар тўғрисида тегишли касаба уюшма органи билан келишган ҳолда Низомлар қабул қилади, шунингдек, Компания томонидан тасдиқланган Касаба уюшмаси органи билан келишилган «Ўзбектелеком» акциядорлик компанияси филиаллари ходимларига бажарилган ишлар учун устама ҳақ ва рағбатлантириш тўловлари (бонуслар)ни тўлаш тўғрисида»ги Низомга мувофиқ амалга оширилади (3-илова).

8.3. Иш берувчи ёки меҳнат жамоасининг манфаатлари бўйича мажбуриятларни бажариш давридаги (малака ошириш, қайта ўқитиш, ўтказиладиган турли хилдаги мусобақа, танловларда қатнашиш ва ҳ.к.) ходимларнинг иш ҳақини тўлаш охириг икки ойлик иш ҳақи ҳисобидан ўртача иш ҳақи миқдорида амалга оширилади.

8.4. Ходим стационар тиббий муассасаларда ишга яроқлилигини аниқлаш учун мажбурий тиббий кўрикдан ўтаётганда, тиббий муассасанинг маълумотномасига кўра барча кунлар учун унинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади.

8.5. Ходимнинг айби бўлмаган мажбурий туриб қолишларда (моддий ресурслар билан таъминланмаганлик, фавқулодда ҳолат давридаги мажбурий тўхтаб қолишлар ва ҳ.к.) тўловлар ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида амалга оширилади.

8.6. Ҳаракатланиш тусига эга ишлар билан банд бўлган, меҳнат шартномасида белгиланган ходимлар жамоат транспортида юриш учун ойлик йўл чипталари билан таъминланади ёки Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 50 фоизидан кам бўлмаган миқдорида компенсация тўлаб берилади.

Ушбу ҳолат Компания ва унинг алоҳида бўлинмалар (филиаллар)да ишлаб чиқилган Низом асосида бошқа ходимларга ҳам татбиқ этилиши мумкин.

8.7. Ходимга тегишли транспорт воситасидан Иш берувчининг розилиги билан фойдаланилгани учун компенсация Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 2 апрелдаги 154-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларнинг шахсий автомобилларидан хизмат мақсадлари учун (хизмат сафаридан ташқари) фойдаланганлик учун компенсация тўлаш Тартиби» меъёрлари асосида тўланади.

8.8. Иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатлари йўлида ходим ўзига тегишли мол-мулк (асбоб-ускуналар, ашёлар ва ҳоказолар)дан фойдаланганда, Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодексининг 144-моддасида келтирилган меъёрлар асосида ҳисоблаб чиқилган уларнинг амортизацияси доирасида харажатлар қопланади.

8.9. Иш берувчининг таклифига биноан ходим бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда унинг қуйидаги қўшимча харажатлари тўланади:

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

- б) янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;
- в) ходим томонидан Иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар.

8.10. Бошқа ҳудудга хизмат сафарига юборилган ходимларнинг кеча-кундузлик (суткалик) харажатлари Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 40 фоизидан кам бўлмаган миқдорда қопланади.

8.11. Ходимнинг Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсациялар (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2015 йил 19 ноябрда 2730-сон билан рўйхатга олинган Ўзбекистон Республикаси молия вазирининг 2015 йил 19 октябрдаги 92-сон буйруғи билан тасдиқланган) «Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисидаги Низом»га асосан амалга оширилади.

8.12. Авариялар, табиий офатлар ва бошқа фавқулодда ҳолатлар оқибатларини бартараф этишга жалб қилинган ходимларга озик-овқати қимматлашганлиги учун ҳар бир кунига Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 10 фоизидан кам бўлмаган миқдорда компенсация тўланади.

8.13. Қишлоқ хўжалиги ишларига жалб қилинган ходимларга ҳақиқий ишлаган кунлари учун иш ҳақи тўлиқ саклаб қолинади ва тўлаб берилади.

8.14. Ходимларга илмий-тадқиқот ишларини олиб бориш учун зарур шароитлар яратиб берилади.

Соҳага таалукли илмий тадқиқот ишларини ҳимоя қилган ходимга Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 10 баробари миқдоридан бир маротабалик мукофот тўлаб берилади.

8.15. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа тўловларини Компания, филиаллар ўз ҳисобидан амалга оширади.

Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа тўловларининг чегараси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 28-февралдаги 71-сон қароридан белгиланган нормаларга нисбатан ходимларнинг ҳолатини ёмонлаштирмайдиган миқдорда белгиланади.

Мазкур Шартнома амал қилиш муддати даврига Иш берувчи ва унинг вакиллари тегишли касба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда ижтимоий суғурта комиссияси таркибини тасдиқлайди.

Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсиз ходим даволаниш тартибини (режимни) бузган ҳолда, ижтимоий суғурта комиссияси ушбу нафақа тўловини қисман ёки тўлиқ бекор қилиш ҳуқуқига эга (Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг буйруғи, Адлия вазирлигида 28.07.2007 й. № 1136-2-рақам билан рўйхатдан ўтказилган).

8.16. Мураббийлик даври олти ой муддатга белгиланган ҳолда ўрта махсус, касб-хунар таълим муассасалари битирувчиларини шогирдликка олган “Устоз-шогирд” йўсинидаги фаолият юритаётган ходимга лавозим маошининг 20 % миқдоридан устама ҳақ тўланади.

IX. МЕҲНАТ МУҲОФАЗАСИ

9.1. Иш жойларидаги қулай ва хавфсиз меҳнат шaroитларини таъминлаш, меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси ҳолатини яхшилаш ҳамда ишлаб чиқаришда жароҳатланиш профилактикасига йўналтирилган тадбирларни ташкиллаштириш ва амалга ошириш учун Компания ва филиалларнинг ҳар йиллик бизнес-режасида ушбу мақсадлар учун зарур маблағлар ажратилиши кўзда тутилади.

Меҳнат муҳофазаси бўйича битим календарь йил учун Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, Ўзбекистон Савдо-саноат палатасининг 2012 йил 3 сентябрдаги 56-66/8-25 «о»/01р-сон қўшма қарори билан тасдиқланган «Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларини режалаштириш бўйича тавсиялар»га биноан тузилади.

9.2. Иш берувчи ва унинг вакиллари қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

9.2.1 ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажаришда ёки Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларида бирон бир ҳаракатларни амалга оширишда унинг саломатлигига етказилган зарарни қонун ва меъёрий ҳужжатларда белгилангандан кам бўлмаган миқдорда тўлашни.

9.2.2 Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни 12-моддаси талабларига асосан, ходимлар сони 50 нафар ва ундан ошадиган корхоналарда махсус тайёргарликка эга шахслар орасидан меҳнатни муҳофаза қилиш хизматларини тузиш, 50 ва ундан зиёд транспорт воситаларига эга бўлган корхоналарда эса бундан ташқари йўл ҳаракати хавфсизлиги хизматларини тузиш чораларини кўради. Ходимлар сони ва транспорт воситалари миқдори камроқ корхоналарда меҳнатни муҳофаза қилиш хизматининг вазифаларини бажаришни раҳбарлардан бирининг зиммасига юклатишни;

9.2.3 корхонани куз (қиш) мавсумида ишлашга тайёрлаш билан боғлиқ барча тадбирларни ҳар йили 1 октябргача бажаришни;

9.2.4 корхона маблағи ҳисобидан ходимларни ҳар йили ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисалар ва касб касалликларидан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 24 июндаги 177-сонли қарори билан тасдиқланган «Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш қоидалари» талабларига мувофиқ ҳолда суғурта қилишни.

9.2.5 хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шaroитларини яратишни.

9.2.6 ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар олиши, меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқувдан, қайта тайёргарликдан ўтиши, малака ошириши ва билимлари текширилишини.

9.2.7 барча янги ишга кираётган, шунингдек, бошқа ишга ўтказилаётган ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар берилиши, ишларни бажаришнинг хавфсиз услублари ва усуллари ўқитиш ишларини ташкил этишини.

9.2.8 бинолар, иншоотлар, асбоб-ускуналардан фойдаланиш, технологик жараёнларни амалга ошириш чоғида, шунингдек ишлаб чиқаришда хом ашё ва материалларни қўллаш, ишлар бажариш ва хизматлар кўрсатиш жараёнида ходимларнинг хавфсизлиги таъминланишини.

9.2.9 ходимлар, шу жумладан раҳбарлар ўз касблари ва иш турлари учун меҳнатни муҳофаза қилишнинг давлат бошқарувини амалга оширувчи давлат органлари томонидан белгиланган тартибда ҳамда муддатларда меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқувдан ўтиши, йўл-йўриқлар олиши, билимлари текширилиши ва аттестациядан ўтказишни.

9.2.10 Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган Меҳнат шaroитларини баҳолаш ва меҳнат шaroитлари бўйича иш ўринларини шаҳодатдан ўтказиш услугиёти асосида ҳар беш йилда камида бир марта иш ўринларини меҳнат шaroитлари бўйича шаҳодатдан ўтказиш;

9.2.11 Меҳнат кодексининг 217-моддасига кўра махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари, даволаш-профилактика озик-овқатлари (ДПО) билан бепул таъминланиш ҳуқуқини берадиган ишларда ишловчи ходимларни белгиланган муддатларда махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари, даволаш-профилактика озик-овқатлари билан таъминлаш;

9.2.12 Меҳнат шaroити ноқулай, зарарли ва ифлосланишлар билан боғлиқ ишларда меҳнат қилувчиларга Меҳнат кодексининг 217-моддасига мувофиқ ҳар ойда 400 граммдан совун, гигиена воситалари билан бепул таъминлаш ҳамда уларни бепул олиш ҳуқуқини берадиган касб ва лавозимлар рўйхатини тузиш;

9.2.13 Меҳнат кодексининг 214-моддасига кўра унда кўрсатиб ўтилган ходимларнинг Соғлиқни сақлаш вазирининг 2012 йил 10 июлдаги 200-сонли буйруғи билан белгиланган тартибда дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилишини уларни чиқимдор қилмаган ҳолда ташкил қилиш;

9.2.14 Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўйхатдан ўтказилган «Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида»ги Низомга асосан умумий йиғилиш (конференция)да сайланган меҳнат муҳофазаси бўйича вакилларни ўқишини ташкил қилиш.

9.2.15 меҳнат муҳофазаси бўйича вакилларни ўз вазифаларини бажариши учун ўртача иш ҳақини сақланган ҳолда, ҳафтада икки соатдан кам бўлмаган вақт ажратиш.

9.2.16 ходимларнинг меҳнат шaroитларини яхшилашда фаоллик кўрсатган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакилларни моддий ва маънавий рағбатлантириш.

9.2.17 йил давомида камида икки марта 50 ёшдан ошган монтерлар ва кабель-пайвандчиларни, 30 ёшдан катта бўлмаган ҳамда зарарли меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган бошқа тоифадаги ходимларнинг тиббий кўрикдан ўтазилишини ташкил этиш.

9.3. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 12 ноябрдаги 245-сонли қарори билан тасдиқланган «Корхоналар,

ташкilotлар ва муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш жамғармасини ташкил этиш ва унинг маблағларидан фойдаланиш тартиби тўғрисида Низом»га биноан Меҳнатни муҳофаза қилиш фондини барпо этади ҳамда уни ходимларнинг меҳнат шарт-шароитларини яхшилаш ва муҳофаза қилишга йўналтирилган чора-тадбирларни молиялаштиришга сарфлайди.

9.4. Иш берувчи ва унинг вакиллари тегишли касаба уюшмаси кўмитаси билан ҳамкорликда:

9.4.1. Алоҳида бўлинма (филиал) ташкилий тузилмалари кесимида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссияларнинг миқдорий таркибини аниқлайди, уларнинг сайлови, ўқувини (ўқув муддатлари ва дастури кўрсатилади) ўз вақтида ўтказди ва тегишли гувоҳномалар беради.

9.4.2. Меҳнат муҳофазаси бўйича жамоат назоратини энг яхши ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танловида иштирок этишни Ўзбекистон КУФК Раёсатининг Қарори билан тасдиқланган «Меҳнат муҳофазаси бўйича жамоат назоратини энг яхши ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танлови тўғрисида» ги Низомда белгиланган тартибда амалга ошириш.

9.4.3. «Меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини ташкил этиш тўғрисида»ги намунавий Низом (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1996 йил 14 августда 273-рақам билан рўйхатга олинган) талабларидан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқилган Низомга биноан филиалда меҳнат муҳофазаси ҳолати устидан маъмурий-жамоатчилик назоратининг уч босқичли услубини жорий этиш.

9.4.4. Ходимларга меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарар учун филиал маъмурияти моддий жиҳатдан жавобгар эканлигини томонлар қайд этади.

9.5. Томонлар шунга келишдики, иш берувчи жабрланувчига кўрилган зарар учун товон тўлашдан ташқари, амалдаги қонунларга мувофиқ зарар тўловларини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга қуйидагиларни:

9.5.1. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари»да тўланиши кўзда тутилган миқдоридан кўп миқдорда бир марталик нафақа тўлайди;

9.5.2 меҳнат вазифасини бажараётиб ёки алоҳида бўлинма (филиал) манфаатлари кўзланган ишни амалга ошираётганда ҳалок бўлган, шу туфайли боқувчисини йўқотган ва бунинг учун товон пули олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларга Иш берувчи ҳалок бўлган ходимнинг ўртача 10 йиллик даромади миқдорида бир марталик нафақа тўлайди, шунингдек дафн этиш харажатларини қоплашни ўз зиммасига олади;

9.5.3 ходим ишлаб чиқаришга боғлиқ ҳолда жароҳатланганда ёки касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат лаёқатини йўқотганда (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 28 февралда тасдиқланган «Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар тўлаш чегарасини такомиллаштириш тўғрисида»ги 71-сонли қарорига Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 31 майдаги 188-сонли қарори

билан ўзгартиришлар киритилган) ўртача ойлик иш ҳакининг 100 фоизи миқдорида ҳақ тўлайди;

9.5.4 тиббий-меҳнат эксперт комиссияси (ТМЭК) ёки Тиббий маслаҳат хайъати (ТМХ) ҳулосасига мувофиқ жабрланувчи илгариги ишини бажаришга қодир бўлмаса Иш берувчи жабрланувчининг розилиги билан уни бошқа янги касбга ўқитиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

9.6. Меҳнат кодексининг 9- ва 223-моддаларига кўра меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоат текшируви ва назоратини қасаба уюшмаси қўмитаси амалга оширади.

Х. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ ВА РАВБАТЛАНТИРИШ

10.1. Иш берувчи ва унинг вакиллари қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

10.1.1. Меҳнат шартномаси, лавозим йўриқномаси, Компания Устави, алоҳида бўлинмалар (филиаллар) Низоми ва Ички меҳнат тартиби қоидаларига мувофиқ ҳолда ходимларнинг меҳнат мажбуриятларини бажаришлари устидан назоратни таъминлаш ва амалга оширишни;

10.1.2. Ички интизомни белгиловчи ҳужжатлар ходимларга таништирилишини. Бунда интизом қоидалари билан таништирилмаган ходимга мазкур қоидаларнинг бузилиши важи билан интизомий жазо чоралари қўлланилиши мумкин эмас;

10.1.3. Ходимларнинг ишдаги муваффақиятлари учун қуйидагича тақдирлашни:

-ҳукумат ва идоравий мукофотлар билан;

-Ўзбекистон Республикаси Ахборот технологиялари ва коммуникацияларини ривожлантириш вазирлиги, «Ўзбектелеком» АК ҳамда Ўзбекистон ахборот технологиялари ва оммавий коммуникация ходимлари қасаба уюшмаси Республика кенгашининг Фахрий ёрлиқлари ёки Дипломлари билан;

-пул мукофотлари бериш;

-миннатдорчилик эълон қилиш;

-қимматбаҳо совгалар бериш;

-сихатгоҳ ва дам олиш уйларига бепул йўлланмаларни иш берувчи маблағи ҳисобидан тақдим этиш;

10.1.4. Ходим юбилей ёшига (50, 55, 60 ёш) тўлганида лавозим маоши миқдорида рағбатлантиришни;

10.1.5. Ходимларнинг соҳадаги иш стажлари саналарида Ўзбекистон Республикаси белгиланган энг кам иш ҳақининг: 20 йил – бир баробари, 25 йил - икки баробари, 30 йил - уч баробари, 35 йил -тўрт баробари, 40 йил ва ундан ортиқ - беш баробари миқдорида рағбатлантиришни.

XI. ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗЛАР

11.1. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Президенти ташаббуси билан ҳар йили қабул қилинадиган ижтимоий йўналишдаги Давлат дастурларини амалга ошириш учун ишлаб чиқилган чора-тадбирларни тўлиқ ва ўз вақтида бажарилишини ўз зиммасига оладилар.

11.2. Қуйида кўрсатилган мақсадларга Иш берувчи ва унинг вакиллари томонидан моддий ёрдам беришни ўз зиммасига олади:

11.2.1. Компания ва унинг алоҳида бўлинмалари (филиаллари)да 12 ойдан кам бўлмаган даврда ишлаган ходимларга биринчи марта расмий никоҳдан ўтаётганда Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 5 (беш) баробари миқдорида;

11.2.2 бир ой узлуксиз касал бўлган ходимга даволаниш мақсадида, ижтимоий сугурта комиссияси хулосасига кўра, Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 4 баробари миқдорида;

11.2.3. ходим оила аъзолари, яъни умр йўлдоши, фарзанди, ота-онаси вафот этганда, Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 10 баробаридан кам бўлмаган миқдорда, агар компанияда, алоҳида бўлинмада (филиалда) икки ва ундан ортиқ яқин қариндошлар (ота – она, фарзандлар) ишласа, уларнинг биттасига моддий ёрдам кўрсатилади.

11.2.4 қишлоқ хўжалик маҳсулотларини сотиб олиш учун, ҳар йили 1 декабргача Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг икки баробаридан кам бўлмаган миқдорда;

11.2.5 пенсия ёшидаги ходимнинг ташаббусига кўра, пенсияга чиқиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганида иккита лавозим маошидан кам бўлмаган миқдорда;

11.2.6 ходим меҳнат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабга кўра вафот этганда, унинг оила аъзолари ёки яқинларининг аризасига кўра, Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 20 баробаридан кам бўлмаган миқдорда ёрдам пули тўлаш.

11.3. Компания ва унинг алоҳида бўлинмалар (филиаллар)ида ишлаган ва ишлашни давом эттираётган барча ходимларга, шунингдек пенсияга чиқиб, ишламаётган ёлғиз пенсионерларга, меҳнат фахрийларига иш берувчи маблағлари ҳисобидан:

11.3.1. Соҳада камида 10 йил ишлаганларга хонадан телефони учун ойлик абонентлик тўлови 100 фози моддий ёрдам сифатида тўлаб берилади.

11.3.2. Компания ва унинг алоҳида бўлинмалари (филиаллари)дан пенсияга чиқиб, ишламаётган ёлғиз пенсионерларга, меҳнат фахрийларига ҳар йили Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 2 (икки) баробари миқдорда даволаниш учун моддий ёрдам пули берилади.

11.4. Пенсионерларнинг турар жойи ўзгарганда, уларни алоҳида бўлинмалар (филиаллар)дан бирига бириктириб қўйиш ва Шартномада белгиланган имтиёзларни олиш масаласи бўйича қарорни қуйидагилар қабул қилади:

- бир вилоят худудида - мазкур ҳудуддаги алоҳида бўлинма (филиал) Иш берувчиси;

- бошқа вилоятда - Ўзбекистон Республикаси худудида «Ўзбектелеком» АК ва Ўзбекистон ахборот технологиялари ва оммавий коммуникация ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши.

11.5. Компания, алоҳида бўлинмалар (филиаллар) маблағлари ҳисобидан ходимларнинг 7 ёшдан 13 ёшгача бўлган фарзандлари учун болалар соғломлаштириш оромгоҳлари йўлланмаларининг қийматини (ишлаётган ота-онанинг биттасига), 16 ёшгача ногирон боласи бўлган ходимлар учун эса - дам олиш уйларига, сихатгоҳларга, профилакторийларга йўлланмаларнинг қиймати тўлаб берилади.

11.6. Қарамоғида 16 ёшгача бўлган ва мактаб муассасаларида таълим олаётган фарзандлари учун (ишлаётган ота-онанинг биттасига) 1 сентябрь - Билимлар кунига муносабати билан, Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 1 (бир) баробаридан кам бўлмаган (энг кам иш ҳақининг 2 (икки) баробаридан кўп бўлмаган) миқдорда моддий ёрдам кўрсатиш ёки ўқув қуроллари билан таъминланади.

11.7. Табиий офат ва бошқа фавқулодда ҳолатлар (зилзила, сув тошқини, ёнғин ва шу кабилар)дан зарар кўрган ходимларга жойларда тузилган комиссиянинг ҳулосасига мувофиқ бир марталик моддий ёрдам кўрсатилади.

11.8. Компания ва унинг алоҳида бўлинлари (филиалари)да бахтсиз ҳодиса туфайли вафот этган ходимнинг 18 ёшгача бўлган болаларига, умумий йиллик ҳисобда, Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 2 (икки) баробаридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам берилади.

11.9. Ишламаётган пенсионер вафот этганда унинг оила аъзоси ёки яқинларининг аризасига кўра Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 3 баробаридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам кўрсатиш.

11.10. Ҳар йили камида икки марта қуйидаги ходимларга соғломлаштириш учун Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг бир баробаридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам кўрсатиш:

-I ва II гуруҳ ногиронларига;

-уруш ногиронлари, уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга;

-кам таъминланган ва кўп болали оилаларга.

Бунда, оиланинг жами ойлик даромади ҳар бир оила аъзосига Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 1,5 баробаридан кам бўлса, бу оила кам таъминланган оила ҳисобланади;

- 16 ёшдан ошмаган тўртта ва ундан ортиқ боласи бўлган оилалар кўп болали оила ҳисобланади;

11.11. Ўзбекистон Республикаси «Фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуннинг 10-моддасига мувофиқ, пенсияга чиқиши арафасидаги ходимларнинг (аёллар 53, эркаклар 58 ёшга тўлган ойдан бошлаб, аёллар 55, эркаклар 60 ёшга тўлган ойга қадар) шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисоб рақамларига ҳар ойда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгиланган миқдорининг 2 (икки) баробари миқдорда пул ўтказиб борилади.

Бир фоиз амалдаги қонунчиликка асосан жисмоний шахсларга ҳисоблаб чиқарилган даромад солиғини камайтириш ҳисобига, иккинчи фоизини эса иш берувчи (ёки бир фоизидан кўпроқ) маблағи ҳисобидан.

11.12. Қишлоқ хўжалиги ва чорвачиликни ривожлантириш бўйича ишни яхшилаш, озиқ-овқат маҳсулотлари учун нарх-наволар ўсишини олдини олиш мақсадида хавфсизлик техникаси талабларига жавоб берадиган ёрдамчи хўжаликларни яратиш, ходимларни гушт, сут, сабзавотлар ва бошқа маҳсулотлар билан таъминлаш.

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

12.1. Иш берувчи ва унинг вакиллари ходимларнинг маънавий эҳтиёжларни қондириш, ходимларни соғломлаштириш, жамоаларда жисмоний тарбия-спорт ишларини ривожлантириш учун шарт-шароитларни яратиш соҳасида қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

12.1.1. «Маънавият ва маърифат» хонасини жиҳозлаш ва уни зарур стендлар, Ўзбекистон Республикаси Президентининг асарлари, мустақиллик йилларида нашр этилган адабиётлар, шунингдек, плакатлар ва техника воситалари билан таъминлаш;

12.1.2. Давлат дастурларини бажариш борасида тегишли касаба уюшма органи билан биргаликда ходимлар, айниқса ёшлар ўртасида таниқли фан, адабиёт ва санъат арбоблари, меҳнат фахрийларини жалб қилган ҳолда, бугунги кунда амалга оширилаётган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг кўламдаги ислохатлар моҳияти, қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва давлат дастурларининг аҳамиятини ходимларга атрофлича тушунтириш мақсадида ҳар ойда «Маънавият соатлари»ни ўтказиб бориш, учрашувлар ва давра суҳбатлари ташкил этиш.

12.1.3. Республиканинг тарихий ёдгорликлар мавжуд бўлган шаҳарларига туристик саёҳатлар уюштириш;

12.1.4. Ҳар йили тегишли касаба уюшмаси органи билан биргаликда, Компания ва унинг алоҳида бўлинмалар(филиаллар) маблағлари ҳисобидан совғалар билан таъминланган ҳолда ходимларнинг (ишлайдиган ота-онанинг биттасига) 1 (бир) ёшдан 14 (ўн тўрт) ёшгача болалари учун янги йил томошаларига боришни ташкил қилиш;

12.1.5. Меҳнат жамоалари ўртасида спорт турлари бўйича мусобакалар ўтказиш, ходимларнинг туман, шаҳар, вилоят ва республика мусобакаларида иштирок этишлари учун шарт-шароитлар яратиш, маданият ва спортни ривожлантириш ҳамда оммалаштиришга сарфланадиган маблағлар миқдорини ошириб бориш;

12.1.6. Компания тасарруфидаги болалар соғломлаштириш оромгоҳларини мавсумга ўз вақтида тайёрлаш, болаларни овқатлантириш учун қўшимча маблағ ажратиш ва болалар хавфсизлигини таъминлаш бўйича чора-тадбирларни ишлаб чиқиш;

12.1.7. Компания тасарруфидаги оромгоҳларда «Маънавият ва маърифат» хоналари (бурчаклари)ни, кутубхоналарни ташкил қилиш ва уларни зарур

стендлар, Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари ва янги бадиий адабиётлар билан таъминлаш;

12.1.8. Меҳнат жамоасида ходимлар гимнастикасини жорий қилиш;

12.1.9. Жисмоний тарбия ва спортни янада ривожлантириш ҳамда оммавийлигини ошириш мақсадида филиал ҳудудида спорт жиҳозларини моддий техник базасини мунтазам мустаҳкамлаб боришни таъминлаш.

12.1.10. Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги санаторий-курорт муассасаларида ногирон, ёлғиз қария, меҳнат фахрийлари, кам таъминланган оила аъзоларининг дам олишларини ва соғломлаштиришларини икки томонлама комиссия ҳулоссасига кўра иш берувчи маблағи ҳисобидан ташкил этиш.

ХIII. АЁЛЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ, ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

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

13.2. Тарафлар аёлларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва ижтимоий кафолатларини таъминлаш борасида Халқаро меҳнат ташкилотининг қуйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этадилар:

«Зўраки ёки мажбурий меҳнат тўғрисида»ги 29-сонли Конвенция;

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

«Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги 103-сонли Конвенция;

«Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида»ги 105-сонли Конвенция;

«Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисида»ги 111-сонли Конвенция.

13.3. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

а) ҳомиладор аёллар учун (78, 84, 224, 237, 228, 229, 143, 231, 233-моддалари);

б) икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (143, 227, 234, 236-моддалари);

в) уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (78, 84, 150, 224, 228, 228¹, 234, 237-моддалари);

г) ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун (150, 232-моддалари);

д) ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган ота-онанинг бири (васий, ҳомий) учун (230-модда);

е) ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун (68, 144, 228, 229-моддалари);

ж) онасиз болаларни тарбиялаётган шахслар учун (235, 238-моддалари).

13.4. Иш берувчи ва унинг вакилларининг мажбуриятлари:

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

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

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

-тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш ўринлари ажратиш;

- тиббий кўрикдан ўтишлари учун ҳомиладор аёлларни ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиш (агар мазкур кўрикни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса);

-аёл ходимнинг илтимосига кўра, ҳақ тўланадиган ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари кунини қонунда белгиланганига нисбатан узайтириш;

-бола парваришlash таътилида бўлган аёлларга Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 2 баробари миқдорида ҳар ойлик нафақалар (корхона маблағлари ҳисобидан Адлия вазирлигида 2002 йил 14 март куни 1113 рақам билан рўйхатдан ўтган Низомга асосан), шунингдек 2 ёшдан 3 ёшгача бола парваришlash таътилда бўлган аёлларга ҳар ойда Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 50 фоиздан кам бўлмаган миқдорда нафақа пули тўлаш;

-уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларга 1 соатга қисқартирилган иш куни белгилаш.

13.5. Икки ёшгача фарзанди бўлган аёлларга болани овқатлантириш учун ҳар уч соатда 30 дақиқадан танаффус берилади, икки нафардан кўп 2 ёшгача фарзанди бўлган аёлларга эса ҳар уч соатда 1 соатдан танаффус белгиланади. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш соатига қўшилиб, ўртача иш ҳақи тўланади. Ходиманинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш учун ажратилган танаффуслар вақти дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (смена) бошига ёки охирига ўтиши мумкин (Халқаро меҳнат ташкилотининг 103-сонли Конвенциясига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 236-моддасига асосан).

13.6. Аёл ходимларга ишлаган вақт биринчи маротаба ишга кирганлар, ўз меҳнат фаолиятини 12 (ўн икки) ойдан кўп танаффусдан кейин давом эттираётганлар учун ҳомиладорлик ва туғиш нафақа миқдори кўйидагича тўлаб берилади (2016 йил 27 декабрдаги ПҚ-2699 сон қарор асосида):

- ишлаган кунидан бошлаб 6 (олти) ойгача – иш ҳақининг 50 %;

- 6 (олти) ойдан 12 (ўн икки) ойгача – иш ҳақининг 75 %;

- 12 (ўн икки) ойдан ортиқ бўлса – иш ҳақининг 100%.

13.7. Касаба уюшмаси кўмитаси аёллар меҳнат шароитларини яхшилашга кўмаклашишни ўз зиммасига олади, аёллар меҳнати ва соғлиги муҳофазаси бўйича филиалнинг ижтимоий дастури бажарилишида Иш берувчига яқиндан ёрдам беради.

XIV. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

14.1. Компаниянинг ишида ва ривожланишида ёш мутахассислар иштироки самарасини янада ошириш ҳамда ёшларни ижтимоий ҳимоялаш масаласи ечимини топиш мақсадида томонлар қуйидагиларга келишиб олдилар:

- Ҳалқаро меҳнат ташкилотининг 138, 182 – Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари тақиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган иш олиб бориш;

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

- олий ва ўрта-махсус, касб-ҳунар таълим муассасалари битирувчиларини иш билан таъминлашга ҳар томонлама қўмаклашиш;

- ёш оила аъзолари бўлган ходимларга ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш.

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

- ишлаётган ёшлар фаолиятидаги салбий ҳолатларни, жумладан, эртанги кунга ишончни сўнишини олдини олиш, иш ҳақи, меҳнат шароитларидан миннатдорлик ҳиссини уйғотиш мақсадида ёш ходимлари ўртасида маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва спорт ҳамда маънавий тadbирларни амалга ошириш.

14.2. Қонун ҳужжатларига биноан ва мазкур шартнома мақсадларида:

а) 30 ёшдан ошмаган ходимлар ёшлар деб ҳисобланадилар.

б) олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар таълим муассасаларини битирган, таълим муассасасини битиргандан сўнг олган ихтисослиги бўйича 3 йил ичида ишга кирган ва маълумоти тўғрисидаги ҳужжатда кўрсатилган ихтисослиги бўйича ишлаётганига 3 йилдан кўп бўлмаган 30 ёшдан ошмаган ходимлар ёш мутахассислар деб ҳисобланадилар.

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

14.3. Компания ва унинг алоҳида бўлинмалари(филиаллари)да иш ҳафтаси қуйидаги давомийликда белгиланади:

14.3.1. 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимлар учун – 36 соатдан ортиқ эмас

14.3.2. 16 ёшга етмаган ўсмирлар учун - 24 соатдан ортиқ эмас;

14.4. Ёши 18 (ўн саккиз)га тўлмаган шахслар меҳнат ҳуқуқий муносабатларида катта ёшдаги ходимлар билан ҳуқуқлари тенглаштирилади, меҳнат муҳофазаси, иш вақти, таътиллар ҳамда бошқа меҳнат шароитларида эса қонунчиликда ва мазкур Шартномада белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланадилар.

14.5. Соҳа олий ўқув муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда Компания томонидан юборилган ва таълим олаётган ходимларга, навбатдаги

ўқув сессиясига кетишда ўртача олий иш ҳақи сақланган ҳолда ва улар учун қулай бўлган пайтда меҳнат таътили берилади.

14.6. Соҳа ўқув муассасаларини битиргандан сўнг мутахассислиги бўйича бир ҳудуддан бошқа ҳудудга (бир вилоятдан бошқа вилоятга) ишга юборилган ёш мутахассисларга филиалларда Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 2 (икки) баробаридан кам бўлмаган миқдорида бир маротабалик мадад пули тўлаб берилади.

14.7. Компания аппарати ва унинг алоҳида бўлинмалари (филиаллари)да камида икки йил ишлаган ходимларга, айниқса ёш оилаларга Республикада ишлаб чиқарилган узоқ муддат фойдаланадиган товарларни харид қилиш ва уй жойларини таъмирлаш учун фоизсиз ссудалар, бир йил муддат ичида ойлик иш ҳақидан қайтариб бера оладиган миқдорда берилади.

14.8. Ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари ўқувчиларига «Устоз-шогирд» йўсинида фаолият юритаётган даврда касаба уюшмаси маблағидан бир маротабалик моддий ёрдам кўрсатиш. Бунда амалиёт ўташ даврида кам таъминланган, ижтимоий ҳимояга муҳтож, иқтидорли ўқувчиларга энг кам иш ҳақининг 20 фоизи, ўқишни имтиёзли диплом билан битирган, фаол ёш мутахассисларга ишга жойлашганида энг кам иш иш ҳақининг 50 фоизи миқдорида берилади.

14.9. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 84-моддасига асосан «ўрта махсус, касб-хунар таълим муассасаларини ҳамда олий ўқув юр்தларини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилар ишга қабул қилинганида дастлабки синов белгиланмайди» ҳамда 247-1-моддасига мувофиқ, ёш мутахассислар билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан бекор қилинганида, бу ҳақида маҳаллий меҳнат органларини хабардор қилиш.

XV. КАСАБА УЮШМА ҚЎМИТАСИ ВА КАСАБА УЮШМА ФАОЛЛАРИНИНГ ҲУҚУҚИЙ КАФОЛАТЛАРИНИ ТАЪМИНЛАШ

15.1. Касаба уюшмаси ўз аъзоларининг меҳнат ҳуқуқлари ва бошқа ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларини ҳамда қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш учун муштарак манфаатлар билан боғланган фуқароларнинг жамоат бирлашмасидир.

Касаба уюшмаси ва унинг тизимидаги бошланғич ташкилотлари ўз фаолиятини қонун ҳужжатларига мувофиқ юридик шахс ташкил этган ёки ташкил этмаган ҳолда амалга ошириши мумкин.

15.2. Касаба уюшмаси ишини асосий ишдан озод этилган ҳолда олиб бораётган шахс (раис, бухгалтер ва бошқа ходимлар) доимий ишловчи ходимлар билан тенг ҳолда меҳнат жамоасининг аъзолари ҳисобланади ва мазкур Шартномада белгиланган имтиёزلардан тўлиқ фойдаланиб, алоқа соҳасидаги ҳамда Компаниядаги умумий иш стажи сақланади.

15.3. Касаба уюшмаси ишини асосий ишдан озод этилган ҳолда олиб бораётган касаба уюшмаси қўмитаси раисига ҳар ойда барча тўловлари билан биргаликда ягона ижтимоий тўловини (25 %) инобатга олган ҳолда, алоҳида бўлинмада (филиалда) қўлланилаётган тариф сеткасининг 12 разряди бўйича

ойлик иш ҳақининг 50 фоизидан кам бўлмаган миқдорда ойлик маоши иш берувчи маблағи ҳисобидан тўлаб борилади.

15.4. Иш берувчи (мансабдор шахслар) ва унинг вакиллари Касаба уюшмаси ҳуқуқларига риоя қилади, Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ унинг фаолиятига ҳар томонлама ёрдам кўрсатади.

15.5. Касаба уюшмаси органлари таркибига сайланган, меҳнат муҳофазаси бўйича вакиллар ва меҳнат низолари бўйича комиссия аъзолари бўлган ва касаба уюшма ишини жамоатчилик асосида олиб бораётган ходимларни Иш берувчининг ташаббуси билан бошқа ишга ўтказиш, уларга нисбатан интизомий чоралар қўллаш, улар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ва «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ амалга оширилади.

15.6. Касаба уюшмаси ва цех касаба уюшмаси қўмитаси раиси этиб сайланган ҳамда касаба уюшма ишини жамоатчилик асосида юритаётган ходимга Компания, алоҳида бўлинма (филиал) маблағи ҳисобидан ҳар ойда қуйидаги миқдорда қўшимча ҳақ тўланади:

-50 тагача аъзоси бўлган касаба уюшмаси ташкилотида – лавозим маошининг 10 фоиздан кам бўлмаган миқдорда;

-50 дан 100 тагача аъзоси бўлган касаба уюшмаси ташкилотида – лавозим маошининг 15 фоиздан кам бўлмаган миқдорда;

-100 ва ундан ортиқ аъзоси бўлган касаба уюшмаси ташкилотида – лавозим маошининг 20 фоиздан кам бўлмаган миқдорда.

15.7. Жамоатчилик асосида касаба уюшма ишини юритаётган касаба уюшмаси ва цех қўмитаси раисларига ҳар куни икки соатдан ёки ҳафтасига бир кун касаба уюшма вазифаларини бажариш учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда эркин вақт берилади.

XVI. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

16.1. Меҳнат низолари ва келишмовчиликлари меҳнат низолари бўйича тузилган комиссия томонидан ҳал қилинади.

16.2. Компания ва унинг алоҳида бўлинмалари(филиаллари)да ҳар икки томондан 3 кишидан иборат бўлган, мазкур шартнома амал қилиш муддати давомида фаолият кўрсатадиган меҳнат Низолари бўйича комиссия тузилади.

16.3. Иш берувчи томонидан комиссия аъзолари унинг буйруғи билан тасдиқланади, касаба уюшмаси қўмитаси томонидан комиссия аъзолари эса - касаба уюшмаси қўмитасининг қарори билан тасдиқланади.

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

16.5. Жамоаларга доир меҳнат низолари Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳал этилади.

XVII. ШАРТНОМАНИНГ БАЖАРИЛИШИ УСТИДАН НАЗОРАТ

17.1. Томонлар қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммаларига оладилар:

17.1.1. Шартномани бажарилишини назорат қилиш бўйича Компания ва унинг алоҳида бўлинмалари (филиаллари)да икки томонлама комиссияни тузишни;

17.1.2. Йилига камида икки марта, ярим йиллик ва йил натижалари бўйича Шартнома бажарилишининг текширувини ўтказиш ҳамда текширув натижаларини меҳнат жамоасининг йиғилишлари (конференциялари)да, унинг умумий бажарилишини қўшма мажлисларда кўриб чиқишни.

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

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

17.4. Тегишли Иш берувчи қасаба уюшмаси органи билан келишилган ҳолда ишлаб чиқилган Низомлар мазкур шартномага илова қилинади ва унинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

XVIII. ШАРТНОМАНИ БУЗГАНЛИК ВА БАЖАРМАГАНЛИК

УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

18.1. Шартнома бўйича мажбуриятларни бузганликда ёки бажармаганликда айбдор бўлган мансабдор шахслар Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

XIX. ЯКУНИЙ ҚОИДА

19.1. Ушбу Шартнома ўзбек ва рус тилларида тузилган. Шартнома қоидаларини талқин қилишда келишмовчиликлар юзага келганда, ўзбек тилидаги матн асос учун қабул қилинади.

**«Ўзбектелеком»
Акциядорлик Компанияси
Бosh директори**


Ш.Кадиров

**Ўзбекистон АТ ва ОК
ходимлари қасаба
уюшмаси Республика
кеңгаши раиси**


А.Ишанходжаев

Тошкент ш.

2017 йил 18 март

