«МАТБУОТ ТАРҚАТУВЧИ» АКЦИЯДОРЛИК КОМПАНИЯСИ ҲАМДА ЎЗБЕКИСТОН АХБОРОТ ТЕХНОЛОГИЯЛАРИ ВА ОММАВИЙ КОММУНИКАЦИЯ ХОДИМЛАРИ КАСАБА УЮШМАСИ РЕСПУБЛИКА КЕНГАШИ ЎРТАСИДА 2017-2019 ЙИЛЛАРГА ТУЗИЛГАН ТАРИФ КЕЛИШУВИ

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
MEHNAT VAZIRLIGI
06 февраль 17 y.
№ 330

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Мазкур Тариф келишуви (бундан кейин - Келишув) ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи маҳаллий 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 имзоланган 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 Келишув ишлаб чиқариш масалаларини, ходимларнинг ижтимоий муҳофаза қилинишини ҳал этишда амалий ҳамкорликни таъминлаш мақсадида тузилган бўлиб, меҳнат жамоалари ва иш берувчиларнинг ўзаро манфаатларини қамраб олади.

1.3. Келишув тармоқнинг ижтимоий-иқтисодий тараққиётининг асосий йўналишларини, меҳнат шароитлари ва меҳнатга ҳақ тўлашни, Компания ва унинг тизимидаги корхоналар ходимлари учун ижтимоий кафолатларни белгилаб берувчи меъёрий ҳужжат ҳисобланади ҳамда ушбу кафолатларни ўз маблағлари ҳисобига кенгайтириш ҳуқуқларини чекламайди.

II. КЕЛИШУВ ИШТИРОКЧИЛАРИ

2.1. Қуйидагилар мазкур Келишувнинг томонлари ҳисобланади:

бир томондан – Компания таркибига кирувчи шуъба корхоналари (бундан кейин - унинг вакиллари) иш берувчиси сифатида фаолият кўрсатувчи «Матбуот тарқатувчи» акциядорлик компанияси (бундан кейин - «Иш берувчи»);

иккинчи томондан – Компания ва унинг тизимидаги корхоналар ходимлари номидан фаолият кўрсатувчи Ўзбекистон Ахборот технологиялари ва оммавий коммуникация ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши (бундан кейин - Касаба уюшмаси).

III. КЕЛИШУВНИНГ АМАЛ ҚИЛИШ МУДДАТИ

3.1. Келишув томонлар имзолаган пайтдан бошлаб кучга киради ва 2019 йил 31 декабрига қадар амал қилади.

3.2. Томонлар Келишувнинг амал қилиш муддатини узайтириш ёки янги Келишув тузиш тўғрисидаги масалани мазкур Келишувнинг амал қилиш муддати тугашидан 3 ой аввал муҳокама қилишга келишиб олдилар.

Келишувга киритиладиган ўзгартириш ва қўшимчалар Тармоқ келишуви қоидалари ва Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларини бузмаслиги (ёмонлаштирмаслиги) керак.

Агар томонлардан биронтаси ҳам Тариф келишувига қўшимча, ўзгартириш киритиш ёки янги Тариф келишувини қабул қилиш тўғрисидаги таклиф билан чиқмаган бўлса, бу Келишув келгуси уч йилга узайтирилади. Узайтириш биргаликдаги буйруқ-қарор билан, Жамоа шартномаси учун эса, меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) қарори билан расмийлаштирилади.

3.3. Ушбу Келишувни тузган томонлардан биронтаси ҳам белгиланган амал қилиш муддати давомида, бир томонлама тартибда ўзига олган мажбуриятларнинг бажарилишини бекор қила олмайди.

IV. КЕЛИШУВНИНГ АМАЛ ҚИЛИШ СОҲАСИ

4.1. Келишувнинг амал қилиши Компания ва унинг тизимидаги корхоналарнинг барча ходимларига ҳамда Иш берувчи ва унинг вакилларига тааллуқлидир.

4.2. Томонлар Компания ва унинг тизимидаги корхоналарида иш берувчилар ва тегишли касаба уюшма органлари жамоа шартномасини март ойидан кечиктирмай тузиш мақсадга мувофиқ ҳисоблайдилар.

4.3. Компания ва унинг тизимидаги корхоналарнинг эгаси ўзгарган ёки у қайта ташкил этилган ҳолда, бирон бир томон Келишувни ёки унинг айрим қоидаларини тўлиқ ёки қисман қайта кўриб чиқиш зарурлиги тўғрисида истак билдиргунга қадар кўрсатилган муддат давомида амал қилади.

4.4. Тузиладиган жамоа шартномалари, уларга киритиладиган ўзгартириш ва қўшимчалар ушбу Келишув қоидалари ва Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларини бузмаслиги (ёмонлаштирмаслиги) керак.

4.5. Иш берувчи ва унинг вакиллари ҳамда меҳнат жамоаси, молиявий имкониятларидан келиб чиқиб, жамоа шартномасида ўз ходимлари учун мазкур Келишувда ва қонун ҳужжатларида кўзда тутилгандан янада кенгроқ ижтимоий кафолатларни кўзда тутиш ҳуқуқига эгалар.

4.6. Иш берувчи ва унинг вакиллари ички локал ҳужжатларга (жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари, меҳнат шартномаси, лавозим йўриқномалари ва ҳ.к) амалдаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга ва мазкур Келишув шартларига зид келадиган шартларни киритмасликлари керак.

4.7. Меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказган зарарни Меҳнат кодекси ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди.

4.8. Меҳнат шартномаси ёки унга қўшимча равишда тузиладиган ёзма шаклдаги келишувда, шунингдек жамоа шартномасида меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлигини янада аниқлаштириши мумкин. Бунда иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги Меҳнат кодексида назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак (Меҳнат кодекси 185-модда).

V. ТОМОНЛАРНИНГ МАЖБУРИЯТЛАРИ

5. 1. Тарафлар, меҳнат вазифаларининг ҳалол ва сифатли бажарилиши, фойда олиш мақсадида хизматларни кенгайтириш, даромадларни ошириш ва харажатларни камайтириш ходимлар фаровонлигининг негизи эканлигини эътироф этадилар.

5.2. Ишлаб чиқариш харажатларини қисқартириш ва маҳсулот таннархини пасайтириш буйича 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 ишлаб чиқариш харажатларини қисқартириш ва маҳсулот таннархини пасайтириш хусусида келишиб олдилар.

5.3. Иш берувчи ва унинг вакиллари Касаба уюшмасини ходимларнинг ваколатли вакили сифатида тан олади.

5.4. Иш берувчи ва унинг вакиллари меҳнат муҳофазаси бўйича вакилларни ва меҳнат низолари бўйича комиссия аъзоларини ходимларнинг вакиллари сифатида тан олади (ХМТнинг 135-конвенцияси).

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

5.5.1 ходимлар манфаатларига тааллуқли қарорларни қабул қилишдан аввал тегишли касаба уюшмалари органлари билан маслаҳатлашиб олиш, меҳнат ҳақидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа ҳужжатларда кўзда тутилган ҳолларда эса, уларнинг розилигини олиш;

5.5.2 касаба уюшмаси қўмитасининг сўровига кўра ходимларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ижтимоий-иқтисодий муҳофаза қилинишини амалга ошириш учун зарур бўлган статистик ҳисоботлар доирасидаги иқтисодий маълумотни тақдим этиш;

5.5.3 Халқаро меҳнат ташкилотининг “Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 87-сонли Конвенциясига мувофиқ корхоналарда ходимларнинг вакиллларининг эркин фалоият кўрсатишлари ҳамда касаба уюшмалари органларига ўз функцияларини амалга оширишлари учун зарур бўлган шароитлар билан

таъминлаш, шунингдек “Ишонч” ва “Ишонч доверия” газеталарига обуна мавсумини ташкил этишда кўмаклашиш;

5.5.4 касаба уюшмаси бадалларини ходимнинг ёзма розилиги билан Компания ва унинг тизимидаги корхоналарнинг бухгалтерияси орқали ўз вақтида, пул ўтказиш йўли билан тўланишининг амалдаги тартибини сақлаб қолиш. Бунда аъзолик бадалларини ўз вақтида ўтказиш учун жавобгарликни шахсан бош ҳисобчи зиммасига юклаш;

5.5.5 Компания ва унинг тизимидаги корхоналарда маданий-маърифий, спорт ва соғломлаштириш тадбирларини амалга ошириш учун ҳар ойда тегишли касаба уюшмаси қўмитасига ўз маблағлари ҳисобидан меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасининг 1 фоизидан кам бўлмаган миқдорда пул ўтказиш;

5.5.6 Касаба уюшмасининг Келишув ва жамоа шартномаси бажарилишидаги мавжуд камчиликлар тўғрисидаги тақдимномаларини бир ҳафта муддат ичида кўриб чиқиш ва ёзма шаклдаги асосланган жавобни бериш;

5.5.7. Келишув имзолангандан кейин, барча ходимларни, шу жумладан ишга янги қабул қилинган ходимларни, мазкур Келишув ва корхона жамоа шартномаси, шунингдек тегишли касаба уюшма органи билан келишиб қабул қилинган бошқа локал ҳужжатлар билан ходимлар билан ишлаш бўлимида (ёки масъул ходим томонидан) таништириш, уларнинг мазмунига ва бажарилиши шартларига оид маълумотлар ошкоралигини (мажлислар, масъул ходимлар ҳисоботлари, ахборот стендлари ва ҳоказо орқали) таъминлаш;

5.5.8. 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;

5.5.9. Иш самарадорлиги юксалишига, хомашё, материаллар, энергия ва бошқа ресурслар иқтисод қилинишига катта ҳисса қўшаётган ходимларни рағбатлантириб бориш.

5.5.10. Компания ва унинг тизимидаги корхоналарга янги ишга қабул қилинган шахсларни касаба уюшмаси қўмитасида таништирув суҳбатидан ўтказилишини, касаба уюшмаси аъзолигига қабул қилиш ишларини ташкил этиш.

5.5.11. Касаба уюшмаси фаолларини ва ходимларини республика бўйича ташкил этилаётган тадбирларида иштирок этишлари учун хизмат сафари ва ташкилий масалаларни корхона маблағи ҳисобидан амалга ошириш.

5.5.12. Ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинганида ўзаро ҳисоб-китоб қилиш ҳамда меҳнат дафтарчаси, иш ҳақи тўғрисидаги маълумотномани белгиланган тартибда расмийлаштириб бериш.

5.5.13. Компания маблағлари ҳисобидан янги ташкил этилаётган корхоналарда касаба уюшма ташкилотини тузишда амалий ёрдам кўрсатиш.

5.5.14. Компания ва унинг тизимидаги корхоналар иш берувчилари ва касаба уюшма раҳбарлари ҳамкорликда, меҳнат жамоаларида долзарб ижтимоий-иқтисодий муаммоларни муҳокама қилиш бўйича “Очиқ эшиклар куни”ни ўтказиш амалиётини давом эттириш;

5.5.15. Республика кенгаши Раисини Компания Кузатув кенгашида ходимларни ижтимоий-иқтисодий манфаатлари ҳамда ҳуқуқий ҳимоясини таъминлаш борасида кўриладиган масалалар муҳокамасига таклиф этиш.

5.6. Касаба уюшмаси ва унинг тизимидаги ташкилотлар қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

5.6.1 даврий нашрлар тарқатиш тизимини иқтисодий ва ижтимоий ривожлантириш дастурининг бажарилишига кўмак бериш, ходимларнинг ташаббускорлиги ва ижодкорлигини қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш;

5.6.2 меҳнатга ҳақ тўлашнинг қўлланилаётган тизимлари, иш ҳақининг тўланиши, мазкур Келишув ва жамоа шартномалари бўйича қўшимча тўловлар берилишининг тўғрилигини, ходимларни турмуш шароитларини, меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлик техникаси шароитларини яхшилаш бўйича тадбирларнинг бажарилиши юзасидан жамоатчилик назоратни олиб бориш;

5.6.3 Иш берувчи ва унинг вакиллари томонидан меҳнатга оид қонун ҳужжатларига риоя қилинишини ўрганиш, ходимларнинг ҳуқуқий, иқтисодий билимларини оширишларига кўмак бериш;

5.6.4 иш жойларидаги мавжуд камчиликларни ўз вақтида бартараф этилишига эришиш учун тақдимномалар киритиш;

5.6.5 ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини (ота-она, турмуш ўртоғи ва фарзандлари) соғломлаштириш ҳамда дам олдириш учун улар томонидан тўланган ягона ижтимоий тўлов ва касаба уюшмаси аъзолик бадалларидан тушган маблағлар миқдорига мувофиқ, аризаларига асосан йўлланмалар билан таъминлаш;

5.6.6 меҳнат жамоаси ўртасида меҳнат интизомини мустаҳкамлашга қаратилган тушунтириш ва ташкилий ишларни олиб бориш, низоли вазиятларнинг олдини олиш учун чоралар кўриш;

5.6.7 касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қилишга бўлган қонуний ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, меҳнатга оид қонун ҳужжатларига риоя қилиш, меҳнатни муҳофаза қилиш ва бошқа масалалар бўйича бепул маслаҳат бериш ҳамда ҳуқуқий ёрдам кўрсатиш;

5.6.8 касбга оид турли хил танловлар, спорт мусобақалари маъданий-маърифий тадбирлар ўтказиш ва ғолибларига рағбатлантирувчи совринлар ёки мукофотларни ажратиш.

5.7. Ходимлар:

а) ўз меҳнат вазифаларини ҳалол ва оғишмай бажариш, Иш берувчи ва унинг вакиллари фармойишлари ва буйруқларини ўз вақтида ва сифатли ижро этиш;

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

в) ҳар йили Наврўз ва Мустақиллик байрамлари арафасида ўтказиладиган мақсадли умумхалқ хайрия ҳашарларида иштирок этиш мажбуриятларини ўз зиммасига оладилар.

VI. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ

Ходим ва Иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан Тармоқ келишуви ва мазкур Келишув қоидаларига биноан ёзма равишда

тузилган меҳнат шартномаси билан тартибга солинади.

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

6.1. Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишида (Меҳнат кодекси ва бошқа норматив ҳужжатларда кўзда тутилган ҳоллар бундан мустасно) фақат касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олиб амалга оширишни.

Меҳнат шартномасини Иш берувчи ва унинг вакиллари ташаббуси билан бекор қилишга розилик сўраб киритилган тақдимнома тегишли касаба уюшмаси қўмитасида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 2016 йил 19 апрелдаги 2-11-сон қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби” асосида кўриб чиқилади.

6.2. Ишлаб чиқариш зарурияти ёки ишдаги тўхтаб қолишлар билан боғлиқ ҳолда ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳамда тўловни бажарилаётган ишига қараб, лекин аввалги иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда амалга ошириш ҳуқуқига эга. Бундай холларда, ходим соғлиғига тўғри келмайдиган ишга ўтказилмаслиги лозим.

Ишлаб чиқариш зарурияти билан боғлиқ ҳолларга қуйидагилар киради:

- ишлаб чиқариш аварияси, бахтсиз ҳодиса, табиий офат оқибатларининг олдини олиш ёки бартараф этиш ҳоллари, ходимнинг ишда вақтинча бўлмаган вақт муддати (ўқув сессияси, меҳнат таътили ва иш ҳақи сақланмайдиган таътилга кетиши, вақтинчалик ишга лаёқатсизлиги).

Ишдаги тўхтаб қолиш ҳолатларига қуйидагилар киради:

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

Бошқа ишга вақтинча ўтказилишлар давомийлиги ишлаб чиқариш заруриятини келтириб чиқарган омилларни бартараф этиш вақти 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 кундан ошмаслиги лозим.

6.3. Компания ёки унинг таркибий бўлинмаларининг тугатиш ёки қайта ташкил этиш, ишлаб чиқаришни тўлиқ ёки қисман тўхтатиш нияти бўлса, агар бу ҳол иш ўринларининг қисқаришига ёки ходимлар меҳнат шароитларининг ёмонлашувига олиб келса, бу ҳақида тегишли касаба уюшмаси органини камида икки ой аввал хабардор қилишни.

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

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

ишдан озод этилиши деб ҳисобланади.

6.5. Иш берувчи қисқартирилаётган ходимларни қайта тайёрлаш ва қайта ўқитиш ишларини ташкил этиш ҳамда қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади.

6.5.1 иш ўринларининг табиий қисқартирилишидан фойдаланишни (бўш иш ўринлари ҳисобига);

6.5.2 огоҳлантириш даврида ходимнинг муддатидан олдин ишдан кетишини томонлар келишувига кўра огоҳлантириш муддатининг давомийлигига мувофиқ келадиган пуллик компенсация тўлаш билан амалга оширишни;

6.5.3 қисқартирилиши тўғрисида хабарнома олган ходимга огоҳлантириш муддати давомида унга қулай бўлган исталган вақтда ҳафтада бир кун ҳисобидан келиб чиқиб, иш ҳақи сақланган ҳолда янги иш қидириш учун ишга чиқмаслик ҳуқуқини беришни.

6.5.4. Ишдан бўшатиладиган ходимларни сақлаб қолиш мақсадида иш берувчилар ишлаб чиқариш ва матбуот тарқатиш хизматларини кенгайтириш ҳамда қўшимча иш ўринларини яратиш бўйича чоралар кўришни.

Бунда барқарор иш ҳақини ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминловчи доимий иш ўринлари яратилишига алоҳида эътибор беришни.

6.5.5. Ходимларни бандлигининг самарали шаклларини, хизмат кўрсатиш ва сервис соҳасини ривожлантириш бўйича чора-тадбирларни амалга оширишни.

6.6. Агар ходимлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 103-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмасалар, у ҳолда ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган қуйидаги ҳолатлар инобатга олинади:

6.6.1 пенсия ёшига яқинлашган (2 йил ва ундан кам) ходимларга;

6.6.2 ногирон фарзандини тарбиялаётган ходимларга;

6.6.3 байналминалчи - жангчиларга.

6.7. Компания ва унинг тизим корхоналарида бўш лавозим ёки янги иш жойи пайдо бўлганда, зарур ҳолларда ишга қабул қилиш аввал қисқартирилган ходимлардан уларнинг малакаси ва иш тажрибасига мувофиқ амалга оширилади.

6.8. Қисқартиришга тушган ва меҳнат фаолиятини давом эттирмаган пенсия олди ёшидаги ходимлар Келишув, жамоа шартномаларида ишламайдиган пенсионерлар учун кўзда тутилган ижтимоий имтиёзлардан фойдаланадилар.

6.9. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабабларга кўра келиб чиққан бўлса ва бундай иш Компания ва тизим корхоналарида бўлса (ходим малакаси ва савияси мос келиш шарти билан) Иш берувчи томонидан қондирилиши керак.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар сифатида қуйидагиларни ҳисоблаш тавсия этилади:

ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқув муассасаларида таълим олиш, малака ошириш, тиббий муассасадан маълумотнома тақдим этган ҳолда бемор бўлган оила аъзосини парвариш қилиш, аввалги ишда ходимнинг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатларнинг юзага келиши.

Бу каби холатларда иш ҳақи тўлови бажарилаётган ишга мутаносиб амалга оширилади.

6.10. Бевосита пул ёки моддий-товар қийматликлари билан муомала қилаётган ходимлар махсус ёзма тўлиқ моддий жавобгарлик шартнома асосида уларга ишониб топширилган пул ва моддий қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун жавобгар бўладилар.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимлар тоифалари рўйхатига қуйидагилар тавсия этилади:

кассирлар (бош, катта кассирлар ва кассирлар вазифасини бажараётган ходимлар), омборхона мудирлари, хўжалик мудирлари ва уларнинг ўринбосарлари, юк ташиш бўйича экспедиторлар, киоск сотувчилари, чакана савдо уюштирувчилари ва зарур бўлганда бошқа ходимлар.

VII. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

7.1. Компания ва унинг тизимидаги корхоналарда иш ҳафтаси қуйидаги давомийликда белгиланади:

7.1.1 меъёрдаги меҳнат шароитларидаги ходимлар учун - 40 соатдан ортиқ эмас;

7.1.2 меҳнат шароити ноқулай ва зарарли бўлган ходимлар учун – 36 соатдан ортиқ эмас;

7.1.3. I ва II гуруҳ ногиронлари бўлган ходимлар учун - 36 соатдан ортиқ эмас;

7.2. Истисно ҳолларда иш вақтининг давомийлиги меъёридан ортиқ белгиланиши мумкин, лекин иш вақтини жамлаб ҳисоблаганда, бир кеча-кундузда 12 соатдан ошмаслиги керак. Бунда иш вақтининг йиллик балансига риоя қилинади.

Ишлайдиган байналминалчи-жангчининг розилигисиз иш вақтини жамлаб ҳисоблаганда иш вақтининг давомийлиги 8 соатдан ошадиган режим бўйича ишларга жалб этмаслик керак.

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

7.3. Асосий йиллик меҳнат таътилининг минимал давомийлигини 18 иш кунидан, экологик жиҳатдан ноқулай Орол бўйидаги ҳудудлар (Қорақалпоғистон Республикаси, Хоразм, Бухоро ва Навоий вилоятлари)да эса 20 иш кунидан кам бўлмаган миқдорда белгиланади.

Таътиллар давомийлиги календарь бўйича олти кунлик иш ҳафтаси ҳисобидан иш кунларида ҳисоблаб чиқилади.

Ходимларга иш даврида, уларнинг хоҳишига кўра, йиллик таътилнинг минимал давомийлигидан ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши мумкин. Бунда унинг минимал давомийлигини 18 иш куни деб ҳисобланади.

7.4. Ходимларга 3 иш кунидан 6 иш кунигача ҳақ тўланадиган қўшимча таътил белгиланади (илова).

7.5. Меҳнат таътили тўловини таътил бошланишидан олдин охирги иш кунидан кечиктирмай амалга ошириб, пластик карточкалар мавжуд бўлган тақдирда, ходимнинг розилиги билан таътил пулларини банк-пластик карточкаларига ўтказилади.

7.6. Ходимларга қуйидаги ҳолларда иш ҳақини сақлаб қолган ҳолда (меҳнат таътилини ҳисобга олмасдан) қўшимча таътиллар тақдим этилади:

7.6.1 ходимнинг ўзи ёки фарзандлари биринчи бор никоҳдан ўтганда - 3 кун;

7.6.2 янги турар-жойга кўчганда - 3 кун;

7.6.3 фарзанди туғилганда - 2 кун, икки ва ундан ортиқ фарзанд туғилганда - 3 кун;

7.6.4 ходимнинг ота-онаси, турмуш ўртоғи, ака-укаси, опа-синглиси, фарзанди ва биргаликда истиқомат қилувчи оила аъзоси вафот этганда - 3 кун.

7.7. Ишлаётган байналминалчи-жангчига, шунингдек ЎзРМК 144-моддасида кўрсатилган тоифадаги ходимларга меҳнат таътилини ёзги вақтда ёки улар учун қулай бўлган исталган вақтда бериш.

7.8. Иш берувчи олис ва етиб бориш қийин бўлган жойларга, шунингдек ишнинг кеч (соат 22.00 дан кейин) тугаши шароитида ходимларни хизмат транспортида ишга олиб бориш ва ишдан олиб кетишни таъминлайди.

7.9. Иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра жамоа шартномасида кўзда тутилган Асослар рўйхатига мувофиқ, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг нормаларига асосан тўлиқ бўлмаган иш кунини белгилашга мажбур.

7.10. Ишлаётган байналминалчи-жангчининг хоҳишига кўра ҳар йили 14 календар иш кунидан кам бўлмаган иш ҳақи сақланмайдиган меҳнат таътилини бериш.

7.11. Ходимнинг аризасига кўра, давомийлиги ходим ва Иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан, иш ҳақи сақланмайдиган таътил тақдим этилиши мумкин. Бунда 12 (ўн икки) ойлик давр мобайнида бериладиган иш ҳақи сақланмайдиган таътил муддати уч ойдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

7.12. Ходимнинг хоҳишига кўра, ҳар йили 14 календарь кунигача иш ҳақи сақланмайдиган таътил муқаррар тартибда имтиёзлар бўйича уруш қатнашчиларига тенглаштирилган шахсларга ҳамда I ва II гуруҳ ногиронларига тақдим этилади.

Давомийлиги икки ҳафтадан ортиқ бўлган иш ҳақи тўланмайдиган таътил вақти навбатдаги ҳар йиллик ҳақ тўланадиган таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киритилмайди.

7.13. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан, унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра, йиллик асосий ва қўшимча таътилларни бериб, ундан кейин меҳнат муносабатларини бекор қилиш мумкин. Бу ҳолда таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

VIII. ИШ ҲАҚИ, КОМПЕНСАЦИЯЛАР, ҚЎШИМЧА ТЎЛОВЛАР, ПУЛ МУКОФОТЛАРИ

8. Компания ва тизим корхоналари оладиган даромадлар ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш манбаи ҳисобланади.

Ходимлар меҳнатига вақтбай, ишбай ёки жамоа шартномаларида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг бошқа тизимлари бўйича ҳақ тўланади. Ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш ягона тариф сеткаси разрядлари бўйича амалга оширилади.

Ягона тариф сеткаси бўйича бошланғич разряд биринчи разряд ҳисобланади.

Компания ва тизим корхоналарида вақтбай ишлайдиган ходимларнинг энг паст лавозимдаги ходимлар тариф сеткасининг 1-разряди (тариф коэффициенти - камида 2,476) бўйича тарификация қилиниши таъминланади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдори ошириш тўғрисида”ги фармонларига мувофиқ иш ҳақининг энг кам миқдорини ўз вақтида ошириб борилади, қонун билан белгиланган ижтимоий имтиёзлардан ташқари қўшимча тўловлар тегишли касаба уюшмаси органи билан келишган ҳолда корхоналар томонидан ишлаб чиқилган Низомлар асосида амалга оширилади.

8.1. Эришилган даражани пасайтирмаган ва ҳар йили ишлаб чиқариш фаолияти натижалари бўйича икки томонлама комиссия йиғилишларида қайта кўриб чиқилган ҳолда тизим корхоналарида ўртача иш ҳақини Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 3 (уч) баробаридан кам бўлмаган миқдорга етказиш.

8.2. Иш берувчи ва унинг вакиллари қуйидагиларга устама ҳақларни белгилаш ҳуқуқига эга:

8.2.1 ишчиларга юқори касб маҳорати учун - ойлик маошининг 15 % дан кам бўлмаган миқдорда;

8.2.2 мутахассисларга меҳнатдаги юқори малакаси учун - ойлик маошининг 10 % дан кам бўлмаган миқдорда.

8.3. Меҳнат шароити ноқулай ва зарарли ишлар учун иш ўринларини шаҳодатлашдан ўтказиш натижаларига кўра ходимларга ойлик маошидан 20 % миқдорда қўшимча тўловларни белгилаш.

8.4. Ходимларга қуйидаги ишлар учун ҳақ тўлаш:

8.4.1 байрам кунлари ишга жалб қилинганда - кунлик иш ҳақининг 2,1 баробаридан кам бўлмаган миқдорда;

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

8.4.3 тунги сменаларда – ишланган ҳар бир соат учун кунлик иш ҳақининг 1,6 баробаридан кам бўлмаган миқдорда;

8.4.4 кечки сменаларда - ишланган ҳар бир соат учун кунлик иш хақининг 1,2 баробаридан кам бўлмаган миқдорда;

8.4.5. Навбатдаги меҳнат таътилига кетаётган ходимга профилактик даволаниш учун бир йилда бир маротаба Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 2 баробаридан, киоск сотувчиларига 1 баробаридан кам бўлмаган миқдорда.

8.5. Компания ва унинг таркибига кирувчи корхоналар ходимларига алоқа соҳасида узоқ йиллик иш стажи учун аниқ иш стажига боғлиқ ҳолда ойлик тариф ставкаси (лавозим маоши)га 1-иловада кўрсатилганидан кам бўлмаган миқдорда устамалар белгиланишини таъминлаш.

Иш берувчи томонидан ишга таклиф қилинган мутахассисларнинг (ҳуқуқшунос, иқтисодчи, ҳайдовчи, ходимлар бўйича мутахассис ва бошқалар), шунингдек алоқа ташкилотларида эмас, балки бошқа ташкилотларда алоқачи бўлиб ишлаб, почта соҳасига ишга жойлашган ходимларнинг меҳнат стажлари умумий узлуксиз меҳнат стажида ҳисобга олинади.

8.6. Иш ҳақини тўлаш муддатлари ҳар ярим ойда камида бир марта белгилаб, унинг аниқ кунлари жамоа шартномасида кўрсатиб ўтилади.

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

8.7. Иш ҳақи белгиланган муддатларда тўланмаган ҳолда:

а) «Ходимга иш ҳақи ўз вақтида тўланмаганлигининг ўрнини қоплаш ҳисоб-китобларини амалга ошириш тартиби»га мувофиқ иш ҳақи ўз вақтида тўланмаганлигининг ўрнини қоплашни амалга ошириш (иловада).

б) Иш ҳақининг тўлови Иш берувчининг айби билан мунтазам равишда (йилига 2 ва ундан ортиқ марта) ўз вақтида тўланмаганлиги учун унинг эгаллаган лавозимига муносиблиги масаласи тегишли касаба уюшмаси органининг тақдимномасига асосан юқори ташкилот томонидан кўриб чиқилади.

8.7. Ходимларнинг истиқболдаги режалар ва шартномавий мажбуриятларни бажаришдан моддий манфаатдорлигини кучайтириш, ишлаб чиқариш самарадорлигини ва иш сифатини ошириш учун Касаба уюшмаси билан келишилган ҳолда корхоналарда мукофотлаш, йил якунлари бўйича тақдирлаш ва моддий рағбатлантириш характеридаги бошқа тўловлар тўғрисида Низомлар ишлаб чиқилади.

8.8. Ходимнинг айбисиз мажбурий туриб қолишлар (иш кўламининг йўқлиги, моддий ресурслар билан таъминланмаганлик, фавқулодда ҳолатлар давридаги мажбурий туриб қолишлар ва шу кабилар)да тўлов ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида амалга оширилади.

8.9. Ходимлар учун йўл ҳаки харажатларини қоплаш учун ҳар ойда Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг бир баробаридан кам бўлмаган миқдорида компенсация тўланади. Бунда жамоа шартномасида тўлаш тартиби ва аниқ миқдори кўрсатиб ўтилади.

8.10. Ходимга тегишли транспорт воситалари ва бошқа мулқдан фойдаланилганда, ушбу мулкнинг дастлабки (тикланадиган) қийматининг 10 % миқдорида, тизим корхоналари маблағлари ҳисобидан харажатларни қопланади.

8.11. Ходимнинг хизмат сафари даврида ва кўчма характердаги ишларида, бошқа жойда ишлаш учун кўчиш пайтида Иш берувчининг розилиги билан амалга оширилган қўшимча харажатларининг тақдим этилган ҳужжатларга мувофиқ ўрнини тўлдириш.

8.12. Ҳудуддан ташқарига хизмат сафарига юборилган ходимларнинг суткалик харажатларини Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 40 % дан кам бўлмаган миқдорда белгилаш.

8.13. Авария, табиий офатлар ва бошқа фавқулодда ҳолатлар оқибатларини тугатишда ўта муҳим ишларни бажаришга жалб этилган ходимларга озиқ-овқат ҳаражатлари учун ҳар бир иш кунига Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 10 % дан кам бўлмаган миқдорда компенсация тўлаш.

8.14. Ходимларга илмий-тадқиқот ишларини олиб бориш учун зарур шароитларни яратиш.

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

8.15. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа тўловларини белгиланган тартибга асосан Компания, тизим корхоналари маблағи ҳисобидан амалга ошириш мажбуриятини зиммасига олади.

Жамоа шартномаларида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа тўловларининг чегарасини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 28 февралдаги 71-сон қарорида белгиланган нормалардан кам бўлмаган миқдорда белгиланади.

Мазкур Келишув ёки жамоа шартномаси амал қилиш муддати даврига Иш берувчи ва унинг вакиллари тегишли касаба 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 руйҳатдан ўтказилган).

Иш берувчи, унинг вакиллари йилнинг ҳар чорагида тегишли касаба уюшмаси органи билан биргаликда меҳнатга лаёқатсизлик варақаларининг таҳлили ўтказади.

8.16.Жамоа шартномаларида мураббийлик даври олти ой муддатга белгиланган ҳолда ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчиларини шогирдликка олган “Устоз-шогирд” йўсинида фаолият юритаётган ходимларни муносиб хизматлари учун рағбатлантириш масаласини жорий этиш.

8.17. Иш берувчининг кўрсатмасига биноан Компания, корхона ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш, навбатчилик ва бошқа турли тадбирларда қатнашиш) мақсадида ходим ўз асосий ишидан озод этилади.

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

8.18. Бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги, ўзининг асосий иши

билан бир қаторда ишда вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифаларини бажарганлик учун, шунингдек ўриндошлик асосида иш бажарилганида ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномасининг тарафлари ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. (Бунда 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 Низом талаблари бажарилиши лозим).

IX. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

9. Иш жойларидаги қулай ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлаш, меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси ҳолатини яхшилаш ҳамда ишлаб чиқаришда жароҳатланиш профилактикасига йўналтирилган тадбирларни ташкиллаштириш ва амалга ошириш учун Компания ва унинг тизимидаги корхоналар ҳар йиллик ҳаражатлар сметаларига ушбу мақсадлар учун зарур маблағлар ажратилишини кўзда тутади ҳамда меҳнатни мухофаза қилиш битими(келишуви) тарзида жамоа шартномасига илова қилиб боради.

9.1.Иш берувчи ва унинг вакиллари қуйидаги мажбуриятларни зиммаларига оладилар:

9.1.1 махсус кийим, махсус пойафзал, умумий ва шахсий ҳимоя воситаларини харид қилиш;

9.1.2 сут ва шарбатлар харид қилиш;

9.1.3 хўжалик совуни ва кир ювиш воситаларини харид қилиш;

9.1.4 ходимларни меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар олиши, меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқувдан, қайта тайёргарликдан ўтиши, малака оиширириши ва билимлари текшириш;

9.1.5 барча ишга кираётган, шунингдек бошқа ишга ўтказилаётган ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар берилиши, ишларни бажаришнинг хавфсиз усулблари ва усулларини ўқитиш ишалрини ташкил этиш;

9.1.6 бинолар, иншоотлар, асбоб-ускуналардан фойдаланиш, технологик жараёнларни амалга ошириш чоғида, шунингдек ишлар бажариш ва хизматлар кўрсатиш чоғида ходимларнинг хавфсизлигини таъминлаш;

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

9.2. Ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажаришда ёки Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларида бирон бир ҳаракатларни амалга оширишда унинг саломатлигига етказилган зарарни қонун ва норматив ҳужжатларда белгилангандан кам бўлмаган миқдорда тўлаш.

9.3. Бахтсиз ҳодиса оқибатида касбий меҳнатга лаёқатини бутунлай йўқотган ходимга унинг ўртача бир йиллик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда, ўзининг меҳнат мажбуриятларини ёки Компания манфаатларида бошқа хатти-ҳаракатларни бажараётганда вафот этган ходим оиласига эса,

унинг ўртача йиллик иш ҳақининг 10 баробаридан кам бўлмаган миқдорда бир марталик ёрдам пули тўлаш.

9.4. Компания ва унинг тизимидаги корхоналар 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 қилиш.

9.5. Иш ўринларини норматив ҳужжатларга мувофиқ шаҳодатлашдан ўтказиш;

9.6. Соғлиқни сақлаш идоралари томонидан белгиланган тартибга мувофиқ, ходимларни иш фаолияти давомида даврий тиббий кўрикдан ўтказилишини ташкил этиш;

9.7 Иш берувчи хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитларини яратиш. Иш берувчи меҳнат муҳофазаси бўйича талабларнинг бузилгани учун масъулдир.

9.8 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.

9.9. Меҳнат муҳофазаси бўйича вакилларни ўз вазифаларини бажариши учун ўртача иш хақини сақланган ҳолда, ҳафтада икки соатдан кам бўлмаган вақт ажратиш.

9.10. Ходимларнинг меҳнат шароитларини яхшилашда фаоллик кўрсатган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакилларни моддий ва маънавий рағбатлантириш.

9.11. Иш берувчи қуйидагиларни амага оширишни ўз зиммасига олади:

9.11.1. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 12 ноябрдаги 245-сон Қарори билан тасдиқланган "Корхоналар, ташкилотлар 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 сарифлашни;

9.11.2. Ўзбекистон Республикасининг "Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида"ги (янги таҳрири) Қонунининг 12-моддаси талабларига асосан, ходимларининг эллик киши ва ундан ортиқ бўлган ҳар бир ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш, уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис лавозимини жорий этиш.

X. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ ВА РАҒБАТЛАНТИРИШ

10. Иш берувчи ва унинг вакиллари қуйидаги мажбуриятларни зиммаларига оладилар:

10.1. Меҳнат шартномалари, лавозим Йўриқномаси, Компания Устави, тизим корхоналари Низомлари ва Ички меҳнат тартиби қоидаларининг бажарилиши устидан назоратни таъминлаш ва амалга ошириш;

10.2. Ички интизомни белгиловчи ҳужжатлар билан ходимларни таништириш. Бунда интизом қоидалари билан таништирилмаган ходимга мазкур қоидаларнинг бузилиши важи билан интизомий жазо чоралари қўлланилиши мумкин эмас;

10.2 Ходимларнинг ишдаги муваффақиятлари учун қуйидаги рағбатлантиришларга тақдим этиш ва уларнинг бериш тартиби, миқдори жамоа шартномасида белгилаш;

10.2.1 Давлат ва идоравий мукофотларига;

10.2.2 «Матбуот тарқатувчи» АК ва Ўзбекистон Ахборот технологиялари ва оммавий коммуникация ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгашининг биргаликдаги Фахрий ёрлиқлари ёки Дипломлари билан;

10.2.3 пул мукофотлари билан;

10.2.4 миннатдорчилик эълон қилиш;

10.2.5 қимматбаҳо совғалар билан;

10.2.6 сиҳатгоҳ ва дам олиш уйларига йўлланмаларни тизим корхоналари, Компания маблағлари ҳисобидан бепул тақдим этиш.

10.3. Юбилей саналари (50, 55, 60 ёш) муносабати билан рағбатлантириш.

10.4. Ходимларнинг алоқа соҳасидаги узлуксиз иш стажлари саналари (20, 25, 30, 35, 40 йил)ни рағбатлантириш.

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

XI. ИЖТИМОИЙ ИМТИЁЗЛАР

Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Президенти ташаббуси билан ҳар йили қабул қилинадиган ижтимоий йўналишдаги Давлат дастурларини амалга ошириш учун чора-тадбирлар ишлаб чиқиш, ҳар бир меҳнаткаш ва унинг оиласига етиб борган ҳолда ижтимоий муаммоларини ҳал этиш чорасини кўриш мажбуриятини ўз зиммасига оладилар.

11.2. Ходимларга қуйидаги ҳолларда бир марталик моддий ёрдам тўлаш:

11.2.1 ходимнинг ўзи биринчи марта расмий никоҳдан ўтаётганда Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 8 (саккиз) баробаридан кам бўлмаган миқдорда;

11.2.2 бир ой ва ундан ортиқ муддатда сурункали касал бўлган ҳолда Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 2 (икки) баробаридан кам бўлмаган миқдорда;

11.2.3 ходимнинг яқинлари (турмуш ўртоғи, фарзанди, ота ёки онаси) вафот этганда Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 10 баробаридан кам бўлмаган миқдорда бу ёрдам корхоналарда ишлаётган яқин қариндошларидан бирига кўрсатилади;

11.2.4 қишлоқ хўжалик маҳсулотларини сотиб олиш учун ҳар йили 1 ноябргача, Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг

2 баробаридан кам бўлмаган миқдорда, қишлоқ хўжалик маҳсулотларини натурал шаклда берилганда ҳам инобатга олинади;

11.2.5 ходимнинг ташаббусига кўра, пенсияга чиқиш муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда иккита лавозим маошидан кам бўлмаган миқдорда;

11.2.6 ходим меҳнат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра вафот этганда, унинг оиласи ёки яқин қариндошларининг аризасига кўра, Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 20 баробаридан кам бўлмаган миқдорда;

11.2.7 соҳада камида 5 йил ишлаб, «Матбуот тарқатувчи» АКдан пенсияга чиқиб, ишламаётган пенсионер вафот этганда, унинг оиласи ёки яқин қариндошларининг аризасига кўра, Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг икки баробаридан кам бўлмаган миқдорда бир марталик моддий ёрдам тўлаш;

11.2.8 кам таъминланган ва кўп болали ходимларга (корхонада ишлайдиган ота-оналарнинг бирига), мактаб ёшидаги фарзандларига дарсликлар ва ўқув қуролларини харид қилиш учун Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг бир баробаридан кам бўлмаган миқдорда.

11.3. “Ёши улуғ инсонлар, ёлғиз кексалар ва имконияти чекланган шахсларга тиббий ёрдам кўрсатиш дастури”ни амалга ошириш чорасини кўради, жумладан даврий нашрлар тарқатиш корхоналарида камида 10 йил ишлаган ва «Матбуот тарқатувчи» АКдан ҳамда унинг тизимидаги корхоналардан нафақага чиққан пенсионерларга йил давомида Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 50 % дан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам бериш.

11.4. Пенсионернинг турар-жойи ўзгарганда, уни Компания ва тизимдаги корхоналаридан бирига бириктириб қўйиш ва шу тизим корхоналарида ишламайдиган пенсионерлар учун жамоа шартномасида белгиланган имтиёзларни олиш масаласи бўйича қарорни қуйидагилар қабул қиладилар:

11.4.1 бир ҳудуд доирасида - мазкур ҳудуддаги тизим корхонасининг Иш берувчиси;

11.4.2 Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги бошқа вилоятда – «Матбуот тарқатувчи» АК ва Ўзбекистон Ахборот технологиялари ва оммавий коммуникация ходимлари касаба уюшмаси РК билан биргаликда.

11.5. Ходимлар учун болаларни соғломлаштириш оромгоҳлари йўлланмаларининг, 16 ёшгача ногирон боласи бўлган ходимлар учун эса дам олиш уйлари, сиҳатгоҳлар, профилакторийларга йўлланмаларнинг тизим корхоналари маблағлари ҳисобидан тўлиқ қийматини тўлаш.

11.6 Ходимларга Компания, тизим корхоналари томонидан соҳа ўқув юртларида ўқишлари учун, ходимнинг аризасига кўра шартнома тўловини тўлаш. Агар ходимнинг икки ва ундан ортиқ фарзандлари ўқиётган бўлса, шартнома тўлови суммаси кўпроқ бўлган фарзандига тўланади.

11.7. Табиий офатлар ва бошқа фавқулодда ҳолатлар (зилзила, сув тошқини, ёнғин ва ҳ.к)дан зарар кўрган ходимларга Компания ва тизим корхоналари комиссиясининг хулосасига мувофиқ моддий ёрдам кўрсатиш.

11.8. Бахтсиз ҳодисалар оқибатида вафот этган мазкур тизим корхоналари ходимларининг 18 ёшга тўлмаган, шунингдек Ўзбекистон Республикасининг ўқув муассасаларида таълим олаётган фарзандларига ҳар йили республикада ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 4 баробаридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам кўрсатиш.

11.10. Ишлайдиган I ва II гуруҳ ногиронлари, байналминалчи-жангчилар, Чернобиль АЭСдаги авария оқибатларини бартараф этиш қатнашчилари, Меҳрибонлик уйларида тарбияланганлар, кам таъминланган ва кўп болали оилаларга йилига камида икки марта Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг бир баробаридан (йилига камида иккита энг кам иш ҳақи) моддий ёрдам кўрсатиш. Бунда:

- агар оиланинг жами 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 чиқиш арафасидаги ходимларнинг (аёллар 53, эркаклар 58 ёшга тўлган ойдан бошлаб, аёллар 55, эркаклар 60 ёшга тўлган ойга қадар) шахсий жамғарма пенсия ҳисоб рақамларига ҳар ойда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган миқдоридан камида 2 баробар миқдорда пул ўтказиб бориш. Унинг бир фоизи амалдаги қонун ҳужжатларига асосан жисмоний шахслар даромадларига ҳисобланган даромад солиғини камайтириш ҳисобига, қолган қисми (ёки бир фоизидан кўпроқ) эса тизим корхоналари, Компаниянинг маблағлари ҳисобидан.

11.12. Чорвачилик ва қишлоқ хўжалигини ривожлантириш бўйича ишни яхшилаш, озиқ-овқат маҳсулотлари нархлари ўсишининг олдини олиш мақсадида филиаллар хавфсизлик техникаси талабларига жавоб берадиган ёрдамчи хўжаликларни ташкил этиш бўйича чоралар кўриш ёки ходимларни гўшт, сут, сабзавот ва бошқа маҳсулотлар билан таъминлаш.

11.14.Ишлаётган пенсионерларга ўтган ой учун пенсияни ойнинг иккинчи ярми учун тўланадиган иш ҳақи билан бир вақтда тўлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2011 йил 30 апрелда 2222-рақам билан рўйхатга олинган «Ишловчи пенсионерларга пенсия тўлаш тартиби тўғрисидаги Низом”га биноан).

11.15. Компания ва таркибий бўлимлар ўз маблағлари мавжуд бўлган тақдирда пенсиялар, компенсациялар ва нафақаларни ойнинг иккинчи ярми учун тўланадиган иш ҳақи билан бир кунда ўз маблағлари ҳисобидан (тўланган суммаларни кейинчалик бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағидан қоплаш шарти билан) тўлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади. (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2011 йил 9 сентябрда 2262-рақам билан рўйхатга олинган «Ягона ижтимоий тўловни тақсимлаш, шунингдек харажатларни қоплаш бўйича суммаларни тўланишини ва юридик шахсларнинг давлат ижтимоий суғуртаси харажатлари бўйича тўловларни”

11.16. Компания ва унинг таркибий бўлимлари молиявий имкониятларига кўра, тегишли касаба уюшма органи билан келишган ҳолда ходимлар айниқча

ёш оила аъзолари бўлган ходимларга мамлакатимизда ишлаб чиқарилган узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш ва уй-жой қурилиши, шунингдек сафарбарлик чақируви захирасида хизмат ўташга ҳақ тўлаш ва ҳ.к мақсадида *(шартнома асосида, хомийлик тариқасида ёки беғараз)* фоизсиз ссудалар бериши ва бошқа имтиёзларни жорий этиши мумкин.

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

12. Иш берувчи ходимларнинг маънавий эҳтиёжларини қаноатлантириш, уларни соғломлаштириш, жамоаларда жисмоний тарбия, спорт ишларини ривожлантириш учун шароитларни яратиш соҳасида қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

12.1 “Маънавият ва маърифат” хонасини ташкил этиб, уни Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Республика Маънавият тарғибот маркази тавсиялари асосида жиҳозлаш, Ўзбекистон Республикаси Президентининг асарлари, мустақиллик йилларида чоп этилган замонавий адабиётлар, плакатлар, кўргазмалар шунингдек техник воситалар билан таъминлаш, унинг фаолият кўрсатиши учун зарур бўлган шарт-шароитларни яратиш;

12.2 Давлат дастурларини бажариш борасида касаба уюшмалари органлари билан биргаликда ходимлар ва ёшлар ўртасида таниқли фан, адабиёт ва санъат арбоблари, меҳнат фахрийларини жалб қилган ҳолда, ҳар хил мавзудаги мазмунли ва қизиқарли учрашувлар ташкил этиш;

12.3 Республиканинг тарихий ёдгорликлар мавжуд бўлган қадимий шаҳарларига саёҳатлар уюштириш;

12.4 ҳар йили касаба уюшмалари органлари билан ҳамкорликда Компания ва унинг тизимидаги корхоналар маблағлари ҳисобидан ходимларнинг 14 ёшдан катта бўлмаган фарзандлари учун янги йил совғалари билан таъминлаган ҳолда янги йил болалар томошаларига боришни уюштириш;

12.5 жамоалар ўртасида спорт турлари бўйича мусобақалар ўтказиш, ходимларнинг туман, шаҳар, вилоят ва республика мусобақаларида иштирок этишлари учун шарт-шароитлар яратиш, маданият ва спортни ривожлантиришга сарфланадиган маблағлар миқдорини сақлаб қолиш ва кўпайтиришни;

12.6 ходимларни санаторийларда ҳамда уларнинг фарзандларини ёзги соғломлаштириш мавсумида соғломлаштириш оромгоҳларида дам олишларини таъминлаш;

12.7. ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида соғлом турмуш тарзини тарғибот қилиш мақсадида касаба уюшмалари органлари билан биргаликда қуйидагиларни ўз зиммаларига оладилар:

12.7.1. жисмоний тарбия ва спортни янада ривожлантириш ҳамда оммавийлигини ошириш мақсадида мавжуд оддий спорт иншоотларининг моддий техника базасини мунтазам мустаҳкамлаб бориш.

12.7.2. меҳнат жамоасида ходимлар гимнастикасини жорий этиш;

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

12.7.4.Ҳукумат томонидан уюштириладиган умумхалқ хашарларида, Нарўз, Мустақиллик байрами арафасида ўтказиладиган хашарларда ходимларнинг фаол иштирокини таъминлаш.

XIII. 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, 228^{I}, 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 вакиллари қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

- 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 парваришлаш 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 парваришлаш таътилда бўлган аёлларга ҳар ойда Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 50 фозидан кам бўлмаган миқдорда нафақа пули тўлаш.

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

-ҳомиладор аёлларни тиббиёт муассасалар (сиҳатгоҳлар) хулосасига кўра, бепул даволаш.

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. Касаба уюшмаси қўмитаси аёллар меҳнат шароитларини яхшилашга кўмаклашишни ўз зиммасига олади.

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 шаклларини 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 битирувчиларининг ишга жойлаштирилишини ва иш жойларида қўнимлилигини алоҳида назоратга олиш.

- 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 кўмаклашиш, 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 тадбирларни амалга ошириш.

14.2 Қонун ҳужжатларига биноан ва мазкур Келишув мақсадларида:

- 30 ёшдан ошмаган ходимлар ёшлар деб ҳисобланандилар.

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

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

14.3. Компания ва тизим корхоналарида 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. 18 ёшга тўлмаган шахслар меҳнат ҳуқуқий муносабатларида катта ёшдаги ходимлар билан ҳуқуқлари тенглаштирилади, меҳнат муҳофазаси, иш вақти, таътиллар ҳамда бошқа меҳнат шароитлари соҳасида эса, қонун ҳужжатлари, мазкур Келишув ва жамоа шартномасида белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланадилар.

14.5. соҳа бўйича ўқув муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда тизим корхоналари, Компания томонидан юборилган таълим олаётган ходимларга:

14.5.1 навбатдаги ўқув сессиясига кетишда бир ойлик иш ҳақи миқдорида моддий ёрдам кўрсатиш;

14.5.2 улар учун қулай бўлган пайтда меҳнат таътилини бериш.

14.6. Ўқув муассасаларини битиргандан сўнг мутахассислиги бўйича ишга юборилган ёш мутахассисларга Компания ва тизим корхоналарида Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 2 баробаридан

кам бўлмаган миқдорида бир марталик компенсация тўлаш. Тўловнинг аниқ миқдорини жамоа шартномаларида белгиланади.

14.7 Компания аппарати ва тизим корхоналарида камида икки йил ишлаган ёш оилаларга Республикада ишлаб чиқарилган узоқ муддат фойдаланадиган товарларни харид қилиш ва уй жойларини таъмирлаш учун бир йил муддатда ойлик иш ҳақидан қайтариб бера оладиган миқдорда фоизсиз ссудалар бериш.

14.8. Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчиларига "Устоз-шогирд" йўсинида фаолият юритаётган даврда, фаол, ижтимоий ҳимояга муҳтож ўқувчилар ва ёш мутахассисларга касаба уюшмаси маблағи ҳисобидан бир маротабалик моддий ёрдам кўрсатиш. Бунда амалиёт ўташ даврида энг кам иш ҳақининг 20 фоизи, ўқишни битириб ишга жойлашганида 50 фоизи миқдорида тўлаш.

14.9.Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 84-моддасига асосан "ўрта махсус, касб-ҳунар таълим муассасаларини ҳамда олий ўқув юрталарини 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. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

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

15.2 Компания ва унинг тизим корхоналарида ҳар икки томондан 3 кишидан иборат бўлган, мазкур Келишув ва жамоа шартномаси амал қилиш муддати давомида фаолият кўрсатадиган меҳнат низолари бўйича комиссия тузилади.

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

15.4. 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 мҳофаза қилиш вазирлиги билан келишилган тавсияларга асосан ишлаб чиқилган Низомга мувофиқ олиб боради .

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

XVI. КАСАБА УЮШМАСИ ҚЎМИТАСИ ВА КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛЛАРИНИНГ ҲУҚУҚИЙ КАФОЛАТЛАРИНИ ТАЪМИНЛАШ

16.1. Касаба уюшмаси ишини асосий ишдан озод этилган ҳолда юритувчи шахс (раис, раис ўринбосари, бухгалтер ва бошқа ходимлар) доимий ишловчи

ходимлар билан тенг ҳолда меҳнат жамоасининг аъзолари ҳисобланадилар ҳамда уларнинг соҳадаги ва мазкур корхонадаги умумий иш стажлари сақлаб қолинади ҳамда жамоа шартномаларида белгиланган ижтимоий имтиёзлардан фойдаланадилар.

16.2. Иш берувчилар (мансабдор шахслар) Касаба уюшмаси ҳуқуқларига амал қиладилар, Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ унинг фаолиятига ҳар томонлама ёрдам кўрсатадилар.

16.4. Касаба уюшмалари органлари таркибига сайланган ходимлар, 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 Республикасининг Меҳнат кодекси ва Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, улар ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунига мувофиқ амалга оширилади.

16.5. Жамоатчилик асосида касаба уюшма ишини олиб бораётган Касаба уюшма қўмитаси ёки цех қўмиталарининг раисларига Компания ва тизим корхоналари маблағи ҳисобидан ҳар ойда қуйидаги миқдорда қўшимча ҳақ тўлаш:

16.5.1 касаба уюшмаси аъзоларининг сони 30 тагача бўлса - лавозим маошининг 10 % дан кам бўлмаган миқдорда;

16.5.2 касаба уюшмаси аъзоларининг сони 100 тагача бўлса - лавозим маошининг 20 % дан кам бўлмаган миқдорда;

16.5.3 касаба уюшмаси аьзоларининг сони 100 ва ундан ортиқ бўлса - лавозим маошининг 30 % дан кам бўлмаган миқдорда.

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

XVII. КЕЛИШУВНИНГ БАЖАРИЛИШИ УСТИДАН НАЗОРАТ

17. Томонлар қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммаларига оладилар:

17.1.Келишув ва жамоа шартномасини бажарилишини назорат қилиш бўйича икки томонлама комиссияни тузиш;

17.2.Йилига камида икки марта ярим йиллик ва йил натижалари бўйича жамоа шартномаси бажарилишининг текширувини ўтказиш хамда текширув натижаларини меҳнат жамоасининг умумий йиғилиш (конференция)ларида кўриб чиқиш, бунда жамоа шартномасини имзолаган шахслар хисобот беради, Келишувнинг бажарилишини эса, «Матбуот тарқатувчи» АК ҳамда Ўзбекистон Ахборот технологиялари ва оммавий коммуникация ходимлари касаба уюшмаси РК Раёсатининг қўшма мажлисларида кўриб чиқиш.

17.3. Тарафлар шуни эътироф этадиларки, уларнинг мазкур Келишувда ва жамоа шартномаларида акс эттирилган манфаатлари улар томонидан барча

шартлари ва мажбуриятлари сўзсиз бажарилган тақдирдагина рўйёбга чиқиши мумкин. Бунда:

-Корхона касаба уюшмаси қўмитаси жамоа шартномаси лойиҳасини маъқуллаш юзасидан чақириладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)дан олдин унинг лойиҳасини экспертиза учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига тақдим этади;

-Жамоа Шартномаси имзолангандан сўнг, тарафлар уни рўйхатдан ўтказиш учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига тақдим этадилар.

-Жамоа шартномаси имзолангандан сўнг, томонлар унинг бажарилиши бўйича тадбирлар режаси, масъуллар ва муддатларни белгилаб оладилар.

- тегишли Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда ишлаб чиқилган Низомлар жамоа шартномасига илова қилинади ва унинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

17.4. Мазкур Келишув ёки жамоа шартномасининг амал қилиш даврида ёки амал қилиш муддатини узайтириш даврида киритилган ўзгартиш ва қўшимчалар қўшимча келишув кўринишида бўлган алоҳида ҳужжатлар билан расмийлаштирилади (бу ҳақида юқори касаба уюшмаси органи хабардор қилинади) ва унинг ажралмас қисми бўлиб хисобланади.

XVIII. КЕЛИШУВНИ БУЗИЛГАНЛИГИ ВА БАЖАРИЛМАГАНЛИГИ УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

18. Келишув ва жамоа шартномаси бўйича мажбуриятларни бузганликда ёки бажармаганликда айбдор бўлган мансабдор шахслар Ўзбекистон Республикаси қонун хужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

XIX. ЯКУНИЙ ҚОИДА

19. Мазкур Келишув ўзбек ва рус тилларида тузилган. Келишув қоидаларини талқин қилиш масаласи юзасидан келишмовчиликлар юзага елганда, унинг ўзбек тилидаги матни асос учун қабул қилинади.

"Матбуот таркатувчи" Акциядорлик компанияси Бош директори	Ўзбекистон ахборот технологиялари ва оммавий коммуникация ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси
С.Нажмиддинов	А.Ишанходжаев

Тошкент шахри

2017 йил 31 январь