



**“O‘ZBEKTELEKOM” AKSIYADORLIK KOMPANIYASI VA O‘ZBEKISTON
AXBOROT TEXNOLOGIYALARI VA OMMAVIY KOMMUNIKATSIYA XODIMLARI
KASABA UYUSHMASI RESPUBLIKA KENGASHI O‘RTASIDA
2026-2028-YILLARGA MO‘LJALLANGAN**

YAGONA JAMOA SHARTNOMASI

Ish beruvchi

“O‘zbektelekom” AK
Boshqaruv raisi



N. Xasanov

N. Xasanov

2026-yil "2" fevral
m.o.

Xodimlar nomidan

O‘zbekiston axborot texnologiyalari va ommaviy
kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi
Respublika kengashi

A. Ishanxodjayev

A. Ishanxodjayev



2026-yil "2" fevral
m.o.

**Yagona jamoa shartnomasi imzolanayotganda quyidagi ijtimoiy-mehnat masalalari
bo‘yicha komissiya a‘zolari ishtirok etdi:**

Ish beruvchi tomonidan

A.N. Toxtiyarov

B.T. Jurayev

N.Y. Karabayeva

R.X. Qodirov

E.N. Gnezdilova

K.D. Sadikxodjayev

Xodimlar tomonidan

A.A. Axmedov

Yu.Yu. Gapurov

A.M. Axmedov

Y.R. Tulyaganov

M.M. Xaydarov

R.Sh. Naraliyev

2026-yil 11 fevralda O'zbekiston axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashi bilan ruxsat olingan.



**“O‘ZBEKTELEKOM” AKSIYADORLIK KOMPANIYASI VA
O‘ZBEKISTON AXBOROT TEXNOLOGIYALARI VA OMMAVIY
KOMMUNIKATSIYA XODIMLARI KASABA UYUSHMASI RESPUBLIKA
KENGASHI O‘RTASIDA 2026-2028-YILLARGA MO‘LJALLANGAN
YAGONA JAMOA SHARTNOMASI**

I. UMUMIY QOIDALAR

1.1. Mazkur Yagona jamoa shartnomasi (bundan keyin — Shartnoma) yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi hamda xodimlar tomonidan o‘z vakillari orqali va ish beruvchi tomonidan tuziladigan mehnat to‘g‘risidagi huquqiy hujjat hisoblanib, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, “Aholi bandligi to‘g‘risida”, “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”, “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”, “Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida”gi Qonunlari hamda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi va O‘zbekiston Ish beruvchilar Konfederatsiyasi o‘rtasida tuzilgan 2026-2028-yillarga mo‘ljallangan Bosh Jamoa Kelishuvi, O‘zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi hamda O‘zbekiston axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashi o‘rtasida qabul qilingan Tarmoq jamoa kelishuvi va boshqa huquqiy-me‘yoriy hujjatlarga asoslanib tuzilgan.

1.2. Ushbu Shartnoma ishlab chiqarish, xodimlarning mehnat huquqlarini hamda ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini ta‘minlash maqsadida tuzilgan bo‘lib, “O‘zbektelekom” AK (bundan keyin – Kompaniya) markaziy apparati va uning tizimidagi filiallar ish beruvchilari hamda mehnat jamoalari a‘zolarining o‘zaro manfaatlarini qamrab oladi.

1.3. Shartnoma axborot texnologiyalari va telekommunikatsiya sohasini ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlarini, mehnat sharoitlari va unga haq to‘lashni, Kompaniya xodimlari uchun ijtimoiy kafolatlarning quyi chegaralarini belgilab beruvchi normativ hujjat hisoblanadi.

Kompaniyaning iqtisodiy imkoniyatlari hisobga olingan holda, mazkur shartnomada boshqa shartlar, shu jumladan mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan normalar hamda qoidalarga nisbatan imtiyozliroq mehnat shartlari va ijtimoiy-iqtisodiy shartlarni o‘z mablag‘lari hisobidan kengaytirish huquqlarini cheklamaydi.

Agar qonunchilikda qoidalar jamoa shartnomasida albatta mustahkamlab qo‘yilishi shartligi to‘g‘risidagi to‘g‘ridan-to‘g‘ri ko‘rsatma mavjud bo‘lsa, ushbu qoidalar mazkur shartnomaga kiritiladi.

II. SHARTNOMA TARAFLARI

2.1. Quyidagilar ushbu Shartnomaning taraflari hisoblanadi:

- ish beruvchilar — “O‘zbektelekom” aksiyadorlik kompaniyasi (bundan keyin - Ish beruvchi);

- xodimlar — O‘zbekiston axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi (bundan keyin — Kasaba uyushmasi) timsolida.

2.2. Shartnoma taraflari o‘zaro munosabatlarini ijtimoiy-sheriklik, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini jamoa-shartnomaviy tartibga solish va ushbu Shartnoma qoidalarini so‘zsiz bajarish prinsiplari asosida olib boradilar.

III. SHARTNOMANING AMAL QILISH MUDDATI

3.1. Shartnoma taraflar imzolagan kundan boshlab kuchga kiradi va 2028-yil 31-dekabrqa qadar amal qiladi. Ko‘rsatilgan muddat tugagach, taraflar yangi Shartnoma tuzguncha yoki mazkur shartnomani o‘zgartirguncha (to‘ldirguncha) amalda bo‘ladi.

3.2. Taraflar Shartnomaning amal qilish muddatini uzaytirish yoki yangi Shartnoma tuzish to‘g‘risidagi masalani ushbu Shartnomaning amal qilish muddati tugashidan 3 (uch) oy ilgari muhokama qilishga kelishib oldilar.

3.3. Agar taflardan birontasi ham Shartnomaga qo‘shimcha, o‘zgartirish kiritish yoki yangi Shartnomani qabul qilish to‘g‘risidagi taklif bilan chiqmagan bo‘lsa, Shartnoma kelgusi uch yilga uzaytiriladi va qo‘shma buyruq-qaror bilan rasmiylashtiriladi.

3.4. Kasaba uyushmasi ish beruvchi bilan jamoa muzokaralarini olib boradi va Yagona jamoa shartnomasini tuzishda ustuvor huquqqa ega bo‘lib, uning bajarilishi yuzasidan jamoatchilik nazoratini amalga oshiradi.

Agar Kasaba uyushmasi Yagona jamoa shartnomasi tuzish yoki amaldagisiga qo‘shimcha va o‘zgartirish kiritish taklifi bilan chiqsa, Ish beruvchi muzokaralar olib borishi shart.

3.5. Taraflar mazkur Shartnomani amal qilish davrida quyidagilarni zarur deb hisoblaydilar:

a) ijtimoiy-mehnat munosabatlarining eng muhim masalalari yuzasidan Taraflarning manfaatlariga taalluqli qarorlar qabul qilishdan oldin o‘zaro maslahatlashuvlar o‘tkazish;

b) har yili kamida bir marta ushbu Shartnoma bajarilishining borishi va yakunlarini muhokama qilib borish;

v) ushbu Shartnoma bajarilishi ta‘minlanib borilayotgan taqdirda, ish tashlash amallaridan voz kechish. (BJK 140 bandi).

IV. SHARTNOMANING AMAL QILISH DOIRASI

4.1. Shartnomaning amal qilishi Ish beruvchi va uning vakillariga, Kompaniya va uning tizimidagi filiallarning barcha xodimlariga, shu jumladan Shartnoma kuchga kirganidan keyin ishga qabul qilingan xodimlarga nisbatan ham tadbiq etiladi (MK 72 modda).

4.2. Taraflarning o‘zaro roziligiga ko‘ra, Shartnomaning bandlariga belgilangan miqdorlardan kam bo‘lmagan holda o‘zgartirish va qo‘shimchalarni kiritish Nizom asosida amalga oshirilib qo‘shma buyruq-qaror bilan rasmiylashtiriladi.

Shartnomaga kiritiladigan o‘zgartirish va qo‘shimchalar Tarmoq jamoa kelishuvi qoidalari va O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlariga zid bo‘lmasligi kerak.

4.3. Mazkur Shartnomani tuzuvchi taraflaridan hech biri amal qilish muddatida o‘z zimmasiga olgan majburiyatlarni bajarilishini bir tomonlama to‘xtatishga yo‘l qo‘ymaydi.

4.4. Ish beruvchi va uning vakillari mehnat shartnomasiga hamda ichki lokal hujjatlarga (ichki mehnat tartibi Qoidalari, lavozim yo‘riqnomalari va h.) amaldagi normativ-huquqiy hujjatlarga va ushbu Shartnoma qoidalariga zid keladigan shartlarni kiritmasliklari kerak.

4.5. Kompaniya yoki uning tizimidagi filialning tobeligi o‘zgargan, ular qayta tashkil etilgan, tashkiliy tuzilmasi, nomi, Kompaniya rahbari bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan yoki mulkning egasi o‘zgargan hollarda Shartnoma, biron bir tomon uni butunlay yoki alohida qoidalarini qayta ko‘rib chiqish zarurligi to‘g‘risida ma’lum qilgunga qadar, ko‘rsatilgan muddatgacha amal qiladi.

4.6. Kompaniya yoki uning tizimidagi filialni tugatilishi davrida Shartnoma amal qilishi tugatishning butun muddati ichida saqlanib qoladi.

V. TARAFLARNING MAJBURIYATLARI

5.1. Taraflar mehnat vazifalarining halol va sifatli bajarilishi, foyda olish maqsadida ko‘rsatilayotgan xizmatlar turini ko‘paytirish, daromadlarni oshirish va xarajatlarni kamaytirish xodimlar farovonligining negizi ekanligini e’tirof etadilar.

5.2. Taraflar “O‘zbekiston-2030” strategiyasiga muvofiq ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish, mahsulot tannarxini pasaytirish hamda Kompaniya sha’niga putur yetkazish qaltisliklarini oldini olish bo‘yicha chora-tadbirlar amalga oshirilishiga har tomonlama ko‘maklashish, Bosh va Tarmoq jamoa kelishuvlarida belgilangan vazifalarni hamda Kompaniya va uning tizimidagi filiallarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi uchun sharoitlar yaratishga harakat qiladilar va quyidagilarni amalga oshirishni maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar:

energiya resurslari iste’molini qisqartirish va ishlab chiqarishda energiya samaradorligini oshirish;

texnologik jarayonlarni hamda material, xomashyo resurslarini sarflash normalarini, foydalanish va noishlab chiqarish xarajatlarini axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish yo‘li bilan rasionalizasiya qilish;

mehnat unumdorligini oshirish, boshqaruv xodimlari sonini maqbullashtirish va boshqa omillar hisobiga xarajatlarni qisqartirish;

xomashyo, materiallar va butlovchi qismlarni yetkazib beruvchi tashkilotlarni tanlashda ular mehnat sohasidagi asos soluvchi tamoyillar va huquqlar (kasaba uyushmalariga birlashish va jamoa muzokaralarini olib borish huquqi, bolalar mehnati va majburiy mehnatni taqiqlash, teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to‘lash, mehnat munosabatlari sohasida kamsitmaslik prinsiplari)ga rioya etishlari nuqtayi nazaridan lozim darajada ehtiyotkorlik qilish;

moslanuvchan narx-navo siyosatini amalga oshirish;

ijtimoiy tarmoqlardagi sahifalar va ishonch telefonlari, sayyor qabullarni joriy etish orqali ijtimoiy-mehnat masalalari yuzasidan xodimlar bilan qayta aloqa mexanizmi kanallaridan yanada samarali foydalanish (BJK 24 bandi) xususida kelishib oldilar.

5.3. Ish beruvchi va uning vakillari Kasaba uyushmasini, shuningdek filiallar kasaba uyushma qo'mitalarini Kompaniya va uning tizimidagi filiallari xodimlarining vakolatli vakili sifatida tan oladi.

5.4. Ish beruvchi va uning vakillari mehnat muhofazasi bo'yicha saylangan vakillarni hamda mehnat nizolari va ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar a'zolarini Kompaniya va uning tizimidagi filiallar mehnat jamoalarining vakillari sifatida tan oladi (Xalqaro mehnat tashkiloti (*keyingi o'rinlarda - XMT deb ataladi*)ning 135-Konvensiyasi).

5.5. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

5.5.1. Shartnomada nazarda tutilmagan ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo'yicha qarorlar qabul qilishdan avval, tegishli kasaba uyushmasi organi bilan oldindan maslahatlashib olish, mehnat haqidagi qonunchilikda va boshqa me'yoriy aktlarda ko'zda tutilgan hollarda esa, ushbu organni roziligini olish;

5.5.2. Kasaba uyushmasi va uning tizimidagi tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi so'roviga ko'ra, xodimlarning huquq va ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini himoyalashni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan iqtisodiy axborotni amaldagi statistik hisobot chegarasida taqdim etish;

5.5.3. Kompaniya va uning tizimidagi filiallar mablag'lari hisobidan kasaba uyushmasi qo'mitalarini tarmoq kasaba uyushmasi Ustavida belgilangan faoliyatini amalga oshirishlari uchun alohida jihozlangan xona, transport, zamonaviy texnika vositalari va telekommunikatsiya xizmatlaridan foydalanishi hamda kanselyariya mollari bilan ta'minlash;

5.5.4. Kompaniya va uning tizimidagi filiallarda kasaba uyushmasiga a'zolik badallarini xodimning yozma roziligiga binoan, xodimga hisoblangan ish haqidan ushlab qolinishini va oying ikkinchi yarmi uchun to'lanadigan ish haqi to'lovlarini amalga oshirish bilan bir vaqtda tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi hisob-raqamiga o'tkazilishini ta'minlash;

Kasaba uyushmasi a'zolik badalining 60 foizini Kompaniya va tegishli filiallar kasaba uyushmasi qo'mitalari hisob-raqamiga, 40 foizini esa, filial joylashgan O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasining hududiy kengashlari maxsus hisob-raqamlariga o'tkazib borish;

A'zolik badallari va ijtimoiy soliqlarni o'z vaqtida o'tkazish uchun javobgarlikni shaxsan tegishli bosh buxgalterlar zimmasiga yuklatish;

5.5.5. Kompaniya va uning tizimidagi filiallar mablag'laridan har oyda Mehnatga haq to'lash jamg'armasining (MHTJ) kamida 1 (bir) foizi miqdoridagi mablag'ni madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya, sport va sog'lomlashtirish tadbirlari, respublika hududidagi tarixiy qadamjolarga sayohatlar tashkil etish, konsertlar, teatrlarga va istirohat bog'lariga chiptalar xarid qilish, moddiy yordam ko'rsatish,

rag'batlantirish, asosiy ishidan ozod etilgan holda faoliyat yuritayotgan Kasaba uyushmasi qo'mitasining shtatdagi xodimlariga haq to'lash va boshqa maqsadlar uchun tegishli Kasaba uyushmasi qo'mitasi hisob raqamiga o'tkazish (*O'zbekiston Respublikasi "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonunining 18-moddasi*);

5.5.6. Kasaba uyushmasi yoki alohida filiallar kasaba uyushmasi qo'mitasining Shartnoma bajarilishidagi mavjud kamchiliklar to'g'risidagi taqdimnomalarini bir haftalik muddat ichida ko'rib chiqish va yozma ravishda asoslangan javob berish;

5.5.7. Kompaniya va uning filiallari ish beruvchilari tegishli kasaba uyushma tashkiloti rahbarlarini taklif etgan holda mehnat jamoalarida dolzarb masalalar bo'yicha yilda kamida ikki marotaba "Ochiq muloqot" tarzida davra suhbatlari, uchrashuvlar o'tkazish amaliyotini davom ettirish;

5.5.8. Kompaniya tomonidan tashkil etiladigan o'quv mashg'ulotlarida "Kasaba uyushma soati" darsini joriy etish orqali O'zbekiston Respublikasida mehnat munosabatlariga doir Qonunlar, shu jumladan "Kasaba uyushmalari to'g'risida" Qonuni, Mehnat Kodeksining mazmun-mohiyatini xodimlar o'rtasida targ'ib qilish, "Xalqaro va milliy mehnat standartlari" mavzusida o'quv darslarini tizimli ravishda tashkil etish;

5.5.9. Belgilab qo'yilgan mehnat tartibi doirasida tegishli kasaba uyushmasi organi bilan hamkorlik qilish, o'zaro takliflar va talablarni o'z vaqtida ko'rib chiqish, mehnat nizolarini muzokara yo'li bilan hal etish;

5.5.10. Kompaniya va uning filiallari xodimlarini, kasaba uyushmasi faollarini respublika bo'yicha tashkil etilayotgan tadbirlarida ishtirok etishlari uchun tashkiliy masalalarni o'z mablag'i hisobidan amalga oshirish;

5.5.11. Xalqaro mehnat tashkilotining "Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risida"gi 87-sonli Konvensiyasiga muvofiq korxonalarda xodimlarning vakillarining erkin faoliyat ko'rsatishlari hamda kasaba uyushmalari organlariga o'z funksiyalarini amalga oshirishlari uchun zarur bo'lgan sharoitlar bilan ta'minlash;

5.5.12. Respublika kengashi Raisini Kompaniya Kuzatuv kengashi tarkibiga kiritish orqali xodimlarni ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari hamda huquqiy himoyasini ta'minlash ishlarini tashkil etish.

5.5.13. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 10-maydagi "O'zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi 349-son qaroriga to'liq rioya etgan holda xodimlarni majburiy mehnatga, jumladan, qishloq xo'jaligidagi turli ishlarga jalb qilmaslik.

5.5.14. Barcha xodimlarni Shartnoma kuchga kirgandan keyin o'n kundan kechiktirmay, shu jumladan mehnat shartnomasi tuzishda ishga qabul qilinayotgan xodimlarni jamoa shartnomasi bilan imzo qo'ydirib tanishtirish, Shartnoma mazmuniga va bajarilishi shartlariga oid ma'lumotlar oshkoraligini (majlislar, konferensiyalar, mas'ul xodimlar hisobotlari, axborot stendlari va hokazolar orqali) ta'minlash;

5.5.15. Kompaniya va uning filiallari tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan

xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlariga daxldor bo'lgan normativ-huquqiy hujjatlar hamda texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar loyihalarini kelishib qabul qilish;

5.5.16. Kompaniya va uning filiallarini hamda telekommunikatsiya bog'lamalarini kuz (qish) mavsumida ishlashga tayyorlash bilan bog'liq barcha tadbirlarni har yili 1-noyabrgacha bajarish.

5.5.17. Inson resurslari bilan ishlashga mas'ul filiallar direktorlari va xodimlarini har uch yilda kamida bir marta mehnat munosabatlarini tashkil etish bo'yicha malakasini oshirib borish (BJK 31 bandi);

5.5.18. Favqulodda holatlar yuzaga kelgan taqdirda aholi uchun Xalqaro mehnat tashkilotining "Tinchlikni va qarshi harakat salohiyatini ta'minlash maqsadida bandlik va munosib mehnat to'g'risida"gi 205-sonli tavsiyasi asosida ijtimoiy himoya choralari ko'rish (BJK 105 bandi).

5.6. Kasaba uyushmasi va uning tizimidagi kasaba uyushmasi qo'mitalari quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

5.6.1. Kompaniya va uning filiallari ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish dasturining bajarilishiga ko'maklashish, xodimlarning tashabbusi va ijodkorligini qo'llab-quvvatlash hamda rivojlantirish;

5.6.2. Mehnatga haq to'lashning qo'llanilayotgan tizimlari, ish haqining to'lanishi, ushbu Shartnoma bo'yicha qo'shimcha to'lovlarning to'g'riligi, xodimlarning turmush sharoitlari, mehnat muhofazasi va havfsizlik texnikasini yaxshilash bo'yicha tadbirlarning bajarilishi ustidan jamoatchilik nazoratni amalga oshirish, aniqlangan kamchiliklar yuzasidan taqdimnomalar kiritish;

5.6.3. Tegishli Kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi filialning har yillik biznes-rejalarini ishlab chiqishda ishtirok etish;

5.6.4. Ish beruvchi va uning vakillari tomonidan mehnat qonunchiligi me'yorlariga amal qilinishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish va xodimlarning huquqiy bilimlarini oshirilishiga ko'maklashish;

5.6.5. Ish joylaridagi mavjud kamchiliklarni o'z vaqtida bartaraf etilishiga erishish hamda Ish beruvchi va uning vakillari tomonidan ish joylarining mehnat muhofazasi, havfsizlik texnikasi va sanoat sanitariyasi qoidalari talablariga muvofiq holatga olib kelinishi borasida tegishli choralar ko'rilishini talab qilish;

5.6.6. Xodimlar va ularning oila a'zolarining dam olishi hamda sog'lomlashtirilishi uchun xodimlar tomonidan taqdim etilgan arizalariga muvofiq belgilangan tartibda sog'lomlashtirish maskanlariga yo'llanmalar ajratilishini ta'minlash;

5.6.7. Kasaba uyushmasi a'zolari orasida mehnat va ishlab chiqarish intizomini mustahkamlashga qaratilgan tushuntirish ishlarini olib borish, nizoli vaziyatlarning oldini olishga qaratilgan choralarni ko'rish;

5.6.8. Kasaba uyushma a'zolarining mehnat qilish huquqlarini himoya qilish, mehnat qonunchiligiga rioya qilish, mehnat muhofazasi va boshqa masalalar bo'yicha bepul huquqiy yordam ko'rsatish;

5.6.9. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 21-dekabrda “Odam savdosiga qarshi kurashish va munosib mehnat tamoyillarini keng joriy etishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PF-210-son Farmoni va O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 10-maydagi “O‘zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 349-sonli qarori to‘liq rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish;

5.6.10. Kasbga oid turli xil tanlovlar, sport musobaqalari, madaniy-ma’rifiy tadbirlar o‘tkazish va g‘oliblarga rag‘batlantiruvchi sovrinlar, mukofotlar ajratishni ta’minlash;

5.6.11. Kompaniyada va uning filiallarida bandlikni ta’minlash, ishdan ozod etilayotgan xodimlarni himoya qilish masalalarini, shuningdek xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini himoya qilishga doir boshqa masalalarni hal qilishda ishtirok etish. (*O‘zbekiston Respublikasi “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunining 27-moddasi*).

5.6.12. Ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi nizolarni sudgacha hal qilishda kasaba uyushmalarining yarashtiruvchi, murosaga keltiruvchi bo‘g‘in sifatidagi faolligini oshirish bo‘yicha amaliy chora-tadbirlar ko‘rish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi (BJK 20 bandi).

5.6.13. Mehnat sohasidagi qonunchilik hujjatlariga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritilgan holda yangi normalarni qabul qilish bo‘yicha Ish beruvchiga takliflar kiritish (BJK 20 bandi).

5.6.14. Mehnat qonunchiligi talablari buzilgan holatlar bo‘yicha kiritgan ko‘rsatmalarini ish beruvchilar ko‘rib chiqmaganda yoki undagi talablarni bajarishni asossiz rad etganda O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi Davlat mehnat inspeksiyasi bilan hamkorlikda ularga berilgan qonuniy vakolatlarni qo‘llagan holda bajarilishini ta’minlash (BJK 26 bandi);

5.6.15. Kompaniya va uning filiallari hamda tarkibidagi bog‘lamalaridagi ish joylarini ozoda saqlash hamda ularning hududlarida tozalik va obodonchilik ishlarini tashkil qilish bo‘yicha tashabbuslar bilan chiqish, “Ekologik faol kasaba uyushmasi jamoasi” tanlovini o‘tkazish va g‘oliblarni rag‘batlantirish (BJK 116,117 bandlari).

5.7. Xodim:

5.7.1. Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat shartnomalari shartlariga rioya etishi;

5.7.2. Mehnat shartnomasi bilan o‘z zimmasiga yuklatilgan mehnat majburiyatlarini vijdonan bajarishi;

5.7.3. Ichki mehnat tartibiga rioya etishi;

5.7.4. Mehnat intizomiga rioya etishi;

5.7.5. Belgilangan mehnat normalarini bajarishi;

5.7.6. Mehnatni muhofaza qilish talablariga, texnologiya intizomiga, mehnat xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi qoidalariga rioya etishi;

5.7.7. Ish beruvchining mol-mulkiga (shu jumladan uchinchi shaxslarning ish beruvchida turgan mol-mulkiga, agar ish beruvchi ushbu mol-mulkning but saqlanishi uchun javobgar bo'lsa) nisbatan ehtiyotkorona munosabatda bo'lishi;

5.7.8. Ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararining o'rnini Mehnat Kodeksda belgilangan tartibda va doirada qoplashi;

5.7.9. Insonlarning hayoti va sog'lig'iga, ish beruvchining mol-mulki (shu jumladan uchinchi shaxslarning ish beruvchida bo'lgan mol-mulkiga, agar ish beruvchi ushbu mol-mulkning but saqlanishi uchun javobgar bo'lsa) but saqlanishiga tahdid soladigan vaziyat yuzaga kelganligi to'g'risida ish beruvchiga yoki bevosita rahbarga darhol xabar qilishi;

5.7.10. Boshqa xodimlarning o'z mehnat majburiyatlarini bajarishiga to'sqinlik qiluvchi harakatlarni sodir etmasligi shart.

5.7.11. Hukumat qarorlari bilan o'tkaziladigan maqsadli umumxalq xayriya hasharlarida faol ishtirok etish majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

VI. MEHNAT SHARTNOMASI

6.1. Mehnat shartnomasi yozma ravishda tuziladi hamda xodim va ish beruvchi o'rtasidagi taraflarning o'zaro huquqlari hamda majburiyatlarini belgilab beruvchi kelishuv bo'lib, mehnat munosabatlari to'g'risidagi qonunlar hamda boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan Tarmoq jamoa kelishuvi va mazkur Shartnoma qoidalari bilan tartibga solinadi.

Kompaniya Ustaviga hamda filiallar Nizomiga asosan lavozimiga saylanish yoki tegishli lavozimni egallash uchun tanlovdan o'tish hamda tayinlash va tasdiqlash belgilangan bo'lsa, yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar yuzaga keladi (MK 27, 28-moddalari).

6.2. Ishga qabul qilingan shaxslar tegishli Kasaba uyushmasi (sex) qo'mitasida tanishtiruv suhbatidan o'tkaziladi.

Ish beruvchi mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish, unga o'zgartirishlar kiritishda qonunchilikda belgilangan tartibda "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksi"da muqarrar ravishda ro'yxatdan o'tkazilishini ta'minlaydi.

6.3. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

6.3.1. Ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishini faqat tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasining roziligi oldindan olingandan (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida ko'zda tutilgan holatlar bundan mustasno) so'ng amalga oshirish.

Mehnat shartnomasini Ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga rozilik so'rab kiritilgan taqdimnoma kasaba uyushmasi qo'mitasida o'n kunlik muddatda O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Ijroiya qo'mitasining 2023-yil 23-maydagi 9-5-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Kasaba uyushmasi qo'mitasi, organida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish

to'g'risidagi taqdimnomasini ko'rib chiqish Tartibi" asosida amalga oshiriladi.

Ish beruvchi kasaba uyushmasi organiga saylangan xodimlarga intizomiy jazo qo'llash ular bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonunning 15, 17-moddalarida nazarda tutilgan kafolatlarga rioya qilinishini ta'minlaydi.

6.3.2. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinishi munosabati bilan xodimni uning roziligisiz vaqtincha boshqa ishga o'tkazishga yo'l qo'yiladi. Bunday holda xodim sog'lig'iga to'g'ri kelmaydigan boshqa ishga o'tkazilishi mumkin emas.

Xodim vaqtincha boshqa ishga o'tkazilgan davrda unga bajarayotgan ishiga qarab, lekin avvalgi o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda ish haqi to'lanadi.

Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish uchun ishlab chiqarish zaruriyati deb O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 145-moddasi 2-qismida ko'rsatilgan hodisalardan tashqari yana quyidagi holatlarda bajarilishi lozim bo'lgan tezkor va kechiktirib bo'lmaydigan ishlar hisoblanishi mumkin:

- ishlab chiqarish avariya, baxtsiz xodisa, tabiiy ofatning oldini olish yoki oqibatlarini bartaraf etish, xodimning vaqtincha ishda bo'lmaganlik davri (o'quv sessiyasi, mehnat ta'tili, ish haqi to'lanmaydigan ta'tilga ketish, vaqtinchalik ishga layoqatsizligi);

Ishdagi to'xtab qolish holatlariga quyidagilar kiradi:

- ishlab chiqarish, tashkiliy-texnik yoki boshqa turdagi sabablarga ko'ra ishning vaqtincha to'xtatilishi.

Boshqa ishga vaqtinchalik o'tkazishning davomiyligi ishlab chiqarish zaruratini keltirib chiqargan holatlarni bartaraf etish uchun zarur bo'lgan vaqt yoki bekor turib qolinishining butun davri bilan belgilanadi.

Barcha hollarni jamlab hisoblaganda Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning roziligisiz uni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish vaqtining chegarasi yil davomida 60 (oltmish) kalendar kundan oshmasligi lozim.

6.3.3. Ish beruvchi Kompaniya, filial va boshqa tarkibiy bo'linmalarini tugatish yoki qayta tashkil etish, ishlab chiqarishni to'liq yoki qisman to'xtatib qo'yish niyyati bo'lsa, agar bu ish o'rinlarining qisqarishiga yoki ish sharoitlarining yomonlashuviga olib kelsa, bu haqida tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasini kamida ikki oy avvaldan xabardor qilish;

6.3.4. Xodimlarni attestasiyadan o'tkazishdan kamida 2 (ikki) oy oldin ogohlantirish, kamida 1 (bir) oy oldin tahminiy savollar bilan tanishtirishni nazarda tutib, Respublika kengashi bilan kelishgan holda qabul qilingan Nizom asosida amalga oshirish.

6.3.5. Xodimlarni ommaviy ravishda ishdan ozod etish ehtimoli to'g'risida kamida ikki oy oldin Kasaba uyushmasi va tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasiga axborot taqdim etish, ishdan ozod etish oqibatlarini yengillashtirishga qaratilgan maslahatli ishlarni amalga oshirish, shuningdek kamida ikki oy oldin har bir xodimning kasbi, mutaxassisligi, malakasi va uning roziligi bilan lavozim maoshi miqdorini

ko'rsatgan holda, ishdan ozod qilish to'g'risidagi ma'lumotlarni mahalliy mehnat organiga ham ma'lum qilish.

6.3.6. Ommaviy ravishda ishdan bo'shatish mezonlari texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishi, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishi bilan bog'liq bo'lgan tashkilot xodimlarining soni yoki shtati o'zgarganligi sababli yoki tashkilot (uning alohida bo'linmasi) tugatilganligi munosabati bilan o'zi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinishi nazarda tutilayotgan xodimlar sonining ko'rsatkichlaridan iboratdir.

Xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo'shatish mezonlari jumlasiga quyidagilar kiradi:

a) xodimlarining soni yigirma nafar va undan ortiq bo'lgan har qanday tashkiliy-huquqiy shakldagi tashkilotni (uning alohida bo'linmasini) tugatish;

b) xodimlar sonining (shtatining) quyidagi miqdorda:

o'ttiz kalendar kun ichida ellik nafar va undan ortiq xodimning;

oltmish kalendar kun ichida ikki yuz nafar va undan ortiq xodimning;

to'qson kalendar kun ichida besh yuz nafar va undan ortiq xodimning qisqarishi.

Tegishli Kasaba uyushmasi organi ish beruvchining xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo'shatilish haqidagi qarorini olti oygacha bo'lgan muddatga to'xtatib turish to'g'risidagi taklifni mahalliy davlat hokimiyati organlariga ko'rib chiqish uchun kiritish huquqiga ega.

6.4. Ish beruvchi qisqartirishga tushgan xodimlar ish beruvchida mavjud, mos bo'lgan boshqa ishga o'tishga rozilik berganda va bu ish uchun sohaga doir oliy va o'rta ma'lumot talab etilmaganda, ushbu xodimlarni yangi lavozim bo'yicha qisqa muddatli kurslarda o'qitish va qayta tayyorlashga ko'maklashadi hamda quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

6.4.1. Ish o'rinlarining tabiiy qisqartirilishi (bo'sh o'rinlarni yo'q qilish, o'rindoshlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish va h.)dan foydalanish;

6.4.2. Xodimni ogohlantirish muddatlarini uning davomiyligiga muvofiq keladigan pulli kompensatsiya bilan almashtirish;

6.4.3. Qisqartirilishi to'g'risida xabarnoma olgan xodimga ogohlantirish muddati mobaynida uning o'ziga qulay bo'lgan xohlagan vaqtda haftasiga bir kun hisobidan ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqini berish.

6.4.4. "Yashil ishlab chiqarish" energiya tejamkorligi texnologiyalariga o'tishda va Sun'iy intellekt joriy etish jarayonida ish o'rinlarini qisqartirish O'zbekiston Respublikasi Prezidentining, Hukumatining qaror (farmoyish)lari hamda Kompaniyaning Strategik rivojlanish Konsepsiyasi asosida amalga oshirilishi yuzasidan choralar ko'rish (BJK 72,73 bandlari).

6.5. Texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishiga, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga bog'liq bo'lgan xodimlarning soni (shtati) o'zgarganligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish masalasi ko'rib chiqilayotganda xodimlar teng malakaga va mehnat

unumdorligiga ega ekanligi hamda O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 167-moddasining birinchi va ikkinchi qismlariga muvofiq ishda qoldirishda bir-birining oldida afzalliklari yo‘qligi aniqlansa, u holda xodimlarni ishda qoldirishda afzallik beriladigan quyidagi holatlar hisobga olinadi:

- pensiya yoshiga yaqinlashgan (2 yil va undan kam) xodimlar;
- noto‘liq oilada nogiron bolani tarbiyalayotgan xodimlar.

6.6. Ishdan bo‘shatilgan xodimlarni saqlab qolish maqsadida ishlab chiqarish va telekommunikatsiya xizmatlarini kengaytirish, qo‘shimcha ish o‘rinlarini yaratish bo‘yicha choralar ko‘rish. Bunda barqaror ish haqini va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta‘minlovchi doimiy ish o‘rinlari yaratishga alohida e‘tibor beriladi.

6.7. Aksiyalar xorijiy investorga sotilganda, me‘yoriy hujjatlarda mehnatga oid qonun hujjatlarida ko‘zda tutilgan kafolat va kompensatsiyalarni ta‘minlash sharti bilan xodimlarni ijtimoiy-iqtisodiy himoyalash masalalari ko‘zda tutiladi.

6.8. Xodimning mehnat shartlarini o‘zgartirish haqidagi arizasi quyidagi uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday ish ish beruvchida mavjud bo‘lgan hollarda ish beruvchi uch kundan kechiktirmay ko‘rib chiqadi hamda tegishli qaror haqida xodimni xabardor qiladi.

- asosiy ish joyida xodimning hayoti yoki sog‘lig‘iga tahdid soluvchi omillar vujudga kelishi, homilador ayol vaqtincha yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta‘sirini istisno etadigan ishga o‘tkazishga muhtoj bo‘lsa, tibbiy xulosaga muvofiq;

- ikki yoshga to‘lmagan bolasini parvarishlayotgan ota-onaning biri (vasiy) tomonidan avvalgi ishini bajarish mumkin emasligi.

Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilganda mehnatga haq to‘lash bajarilayotgan ishga muvofiq amalga oshiriladi.

Ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra, boshqa uzrli sabablarda ham, Ish beruvchi tegishli qaror qabul qilishi mumkin.

6.9. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 173-moddasiga asosan, Mehnat shartnomasi bekor qilinganda quyidagi hollarda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi:

ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra, bundan shartnoma xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog‘liq asoslar bo‘yicha bekor qilinganligi mustasno;

Mehnat kodeksining 168-moddasi birinchi qismining 1, 2, 6 (tashkilotni tugatish qismida) va 9-bandlarida nazarda tutilgan taraflarning xohish-irodasiga bog‘liq bo‘lmagan holatlarga ko‘ra. Mehnat kodeksining 168-moddasi birinchi qismining 4 va 5-bandlariga muvofiq bekor qilinganda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi, bundan ishga qabul qilishning belgilangan qoidalari xodimning aybi bilan buzilgan (sudning muayyan lavozimlarni egallash yoki muayyan faoliyat bilan shug‘ullanish huquqidan mahrum etish to‘g‘risidagi hukmini yashirish, soxta hujjatlar taqdim etish va boshqalar) yoxud xodimning harakatlari qonunchilikka muvofiq yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni davom ettirishga to‘sqinlik qiladigan holatlarning yuzaga kelishiga olib kelgan hollar mustasno;

xodim yangi mehnat shartlarida ishni davom ettirishni rad etganligi munosabati bilan;

xodim tibbiy xulosaga muvofiq sog'lig'ining holatiga ko'ra o'ziga qarshi ko'rsatma bo'lmagan boshqa ishga o'tkazishni rad etganligi yoxud ish beruvchida tegishli ish bo'lmaganligi munosabati bilan;

xodim ish beruvchi bilan birga boshqa joydagi ishga ko'chishni rad etganligi munosabati bilan;

xodim tashkilotning mulkdori almashganligi, uning qayta tashkil etilganligi, idoraviy taalluqliligi (bo'ysunuvi) o'zgarganligi munosabati bilan ishni davom ettirishni rad etganligi munosabati bilan.

Ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori sohadagi ish stajiga bog'liq bo'ladi va u:

uch yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining ellik foizidan;

uch yildan besh yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining yetmish besh foizidan;

besh yildan o'n yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining yuz foizidan;

o'n yildan o'n besh yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining bir yuz ellik foizidan;

o'n besh yildan ortiq ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining ikki yuz foizidan kam bo'lishi mumkin emas.

Ish beruvchi va uning vakillari tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda ushbu nafaqa to'lovlari oshirilgan miqdorini belgilashi mumkin.

6.10. Ish beruvchi Mehnat kodeksining 151-moddasida keltirilgan hollarda xodimni ishdan chetlashtirishi shart.

Xodim majburiy tibbiy ko'rikdan o'tishdan bo'yin tovlagan yoki o'tkazilgan tekshirishlar natijalari bo'yicha tibbiy komissiyalar tomonidan berilgan tavsiyalarni bajarmagan, shuningdek karantinli va odam uchun xavfli bo'lgan boshqa yuqumli kasalliklar tarqalishi tahdidi mavjud bo'lgan taqdirda O'zbekiston Respublikasi Bosh davlat sanitariya vrachining qarori asosida qonunchilikda belgilangan tartibda joriy etiladigan profilaktik emlashdan o'tishni rad etgan taqdirda (sog'lig'ining holatiga ko'ra qarshi ko'rsatma mavjud bo'lmaganda) ish beruvchi uni ishdan chetlashtirishga haqli.

6.11. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasida keltirilgan toifadagi shaxslar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi.

6.12. Ish beruvchi Mehnat Kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismining 2-bandiga ko'ra ilgari o'zi bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan xodimlarni, basharti xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilingan kundan e'tiboran olti oy ichida Jamiyatda, filialda xodim ilgari egallagan o'sha mutaxassislik va malaka bo'yicha bo'sh (vakant) ish o'rinlari paydo bo'lgan bo'lsa, ishga qabul qilishi shart.

VII. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

7.1. Taraflar mehnat qonunlarida ko‘rsatilgan haftalik ish soatidan oshmagan holda 5 yoki 6 (besh yoki olti) kunlik ish haftasi asosida ish tashkil qilishga kelishdilar. Bunda:

- a) normal mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun – 40 soatdan ortiq bo‘lmagan muddat;
- b) 16 yoshdan 18 yoshgacha bo‘lgan xodimlar uchun — 36 soat;
- v) I va II guruh nogironi bo‘lgan xodimlar uchun — 36 soat;
- g) Mehnat jarayonida zararli va xavfli ishlab chiqarish omillari ta’siriga duchor bo‘ladigan xodimlarga, Ish o‘rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan o‘tkazish asosida, haftasiga o‘ttiz olti soatdan oshmaydigan ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi.

Bunday ishlarning ro‘yxati va ularni bajarish vaqtida ish vaqtining aniq davomiyligi tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilgan holda tuziladi.

7.2. Kompaniya va uning filiallari mazkur Shartnoma amal qilish davrida tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda Ichki mehnat tartibi qoidalarini ishlab chiqishi shart, bunda alohida ish vaqti rejimi ish xususiyatidan kelib chiqib belgilanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 207-moddasiga muvofiq, besh kunlik va olti kunlik ish haftasida umumiy dam olish kuni yakshanba hisoblanadi. Besh kunlik ish haftasidagi ikkinchi dam olish kuni ichki mehnat tartib qoidalarida yoxud smenalarga bo‘linib ishlash jadvallarida belgilanadi.

7.3. Xodim uchun belgilangan kundalik ish (smena) muddatidan tashqari ishlash ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi.

Ish vaqtidan tashqari ishlar xodimning roziligi bilan qo‘llanishi mumkin.

Dam olish va ishlamaydigan bayram kunlarida, tungi vaqtda ishlarga istisno hollarda va faqat kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilgan tartibda, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 396, 417-moddalarining birinchi qismida va 428-moddasida ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan nazarda tutilgan cheklovlarga rioya etilishi kerak.

Bunda tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasi va ish beruvchi qo‘shma buyruq-qarori asosida qanday holatlarda xodimlarni ish vaqtidan tashqari ishga jalb etilishi mumkinligi yuzasidan har yili yanvar oyidan kechikmagan holda kelishib oladilar (MK 189-modda).

Dam olish kunlaridagi yoki ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun haq to‘lash mazkur Shartnomaning 8.2.4. bandiga muvofiq amalga oshiriladi.

7.4. Tegishli ish beruvchi kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda ayrim holatlarda ish vaqtining davomiyligini me’yordan ortiq qilib belgilashi mumkin, kundalik ish vaqtining (smenaning) muddati esa o‘n ikki soatdan ortib ketmasligi lozim. Ish vaqtidan tashqari ish uchun haq to‘lash mazkur Shartnomaning 8.2.4 bandiga asosan amalga oshiriladi.

7.5. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmasiga oladi:

7.5.1. Har yilgi asosiy eng kam mehnat ta’tilining davomiyligi 21 (yigirma bir) kalendar kun deb belgilash.

Quyidagilarga yoshi va sog‘lig‘ining holati hisobga olingan holda har yilgi asosiy uzaytirilgan ta’til berish:

o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan shaxslarga — o‘ttiz kalendar kun;

I va II guruh nogironligi bo‘lgan xodimlarga — o‘ttiz kalendar kun.

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6 sentyabrdagi “Mehnat bozorida mehnat munosabatlarini tartibga solishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 743-son qarori bilan 1-ilovaga muvofiq tasdiqlangan “Tabiiy-iqlim va maishiy sharoitlari og‘ir va noqulay bo‘lgan joylarda ishlovchi xodimlar mehnatiga haq to‘lashga tuman koeffitsiyentlarini, shuningdek, ularga har yili beriladigan qo‘shimcha ta’tilning eng kam muddatini belgilash va qo‘llash tartibi to‘g‘risidagi nizam”ning 1-ilovasida keltirilgan Tabiiy-iqlim sharoitlari og‘ir va noqulay bo‘lgan joylarda faoliyat yuritayotgan ro‘yxatiga kiritilgan joylarda ishlarni bajaruvchi barcha xodimlarga belgilangan miqdordan kam bo‘lmagan holda qo‘shimcha ta’tilni berish.

Xodimlarning har yilgi asosiy va qo‘shimcha mehnat ta’tillarining davomiyligi kalendar kunlarda hisoblab chiqariladi.

Har yilgi mehnat ta’tili vaqti uchun haq to‘lashda yakshanba kuni inobatga olinmaydi.

Har yilgi mehnat ta’tili davriga to‘g‘ri keladigan ishlanmaydigan bayram kunlari mehnat ta’tillarining davomiyligini belgilashda hisobga olinmaydi.

Har yilgi mehnat ta’tilida bo‘lgan vaqt uchun xodimga o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda haq to‘lash kafolatlanadi.

Xodimlarga ish davrida ularning xohishiga ko‘ra har yilgi mehnat ta’tili uchun ta’tilning 21 kalendar kundan tashqari qo‘shimcha kunlariga pulli kompensatsiya to‘lanishi mumkin. Pulli kompensatsiya to‘lashda yakshanba kuni inobatga olinmaydi.

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarga, I yoki II guruh nogironligi bo‘lgan xodimlarga beriladigan ijtimoiy ta’tillarning barcha turlaridan, har yilgi uzaytirilgan asosiy mehnat ta’tillaridan, barcha ijtimoiy ta’tillardan (Mehnat kodeksining 385, 387, 401, 404, 405-moddalari) shuningdek noqulay mehnat sharoitlaridagi ish uchun yillik va noqulay tabiiy-iqlim sharoitlaridagi ish uchun har yilgi qo‘shimcha ta’tillardan asli holda foydalaniladi hamda mehnat davrida ularni pulli kompensatsiya bilan almashtirishga yo‘l qo‘yilmaydi.

7.5.2. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 481-moddasiga muvofiq mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo‘lgan xodimlarga ish o‘rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestasiyadan o‘tkazish natijasiga ko‘ra, Shartnomaga ilova qilinadigan ro‘yxatga muvofiq xodimlarga qo‘shimcha ta’til kunlarini belgilash (2-ilova);

7.5.3. Mehnat ta’tillariga haq to‘lashni ta’til boshlangunga qadar, oxirgi ish

kunidan kechiktirmay amalga oshirish;

7.5.4. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 228-moddasi to‘rtinchi qismida ko‘rsatib o‘tilgan xodimlarga ularning xohishiga ko‘ra har yilgi mehnat ta‘tili unga qulay bo‘lgan vaqtda berish.

Ishlaydigan erkaklarga har yilgi mehnat ta‘tili ularning xohishiga ko‘ra xotining homiladorlik va tug‘ish ta‘tili davrida berish;

7.5.5. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 238-moddasiga asosan, xodimlarga arizasida ko‘rsatilgan sanadan boshlab quyidagi hollarda oylik ish haqi saqlangan holda qo‘shimcha ijtimoiy ta‘tillar beriladi (mehnat ta‘tilidan tashqari);

a) xodimning o‘zi, uning farzandlari nikohdan o‘tganda – 3 kalendar kun;

b) farzand tug‘ilganda – 2 kalendar kun;

v) xodimning ota-onasi, tug‘ishgan va o‘gay aka-uka va opa-singillari, turmush o‘rtog‘i, farzandlari, shu jumladan farzandlikka olinganlar, bobo, buvi, nabira, qaynota, qaynona vafot etganda – 3 kalendar kun;

g) yangi turar-joyga ko‘chganda – 3 kalendar kun;

7.5.6. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 220-moddasiga asosan, xodimga tarmoqda ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo‘lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko‘p bo‘lmagan har yilgi qo‘shimcha mehnat ta‘tili mazkur Shartnomaning 2-ilovasiga mutanosib holda berish.

Ish beruvchi tomonidan ishga taklif qilingan hamda Mehnat kodeksining 220-moddasi birinchi qismida nazarda tutilgan har yilgi qo‘shimcha mehnat ta‘tilini olish huquqini beruvchi ish stajiga boshqa ish beruvchida yoxud boshqa tarmoqda faoliyat yuritgan xodimlarning (huquqshunos, xodimlar bo‘yicha mutaxassis, buxgalter, iqtisodchi, haydovchi va boshqalar) ish stajini kiritish.

7.5.7. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 218-moddasiga muvofiq quyidagilarga yoshi va sog‘lig‘ining holati hisobga olingan holda har yilgi asosiy uzaytirilgan ta‘til beriladi:

o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan shaxslarga — o‘ttiz kalendar kun;

I va II guruh nogironligi bo‘lgan xodimlarga — o‘ttiz kalendar kun.

7.5.8. O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarga, nogironligi bo‘lgan xodimlarga har yilgi mehnat ta‘tilini, shuningdek Mehnat kodeksining 481 va 483-moddalarida ko‘rsatilgan har yilgi qo‘shimcha ta‘tillarni bermaslik taqiqlanadi.

7.6. Ishning kech (soat 22 dan keyin) tugashi sharoitida xodimlarni xizmat transporti bilan ishga olib borish va ishdan olib ketishni ta‘minlanadi.

7.7. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 186-moddasiga muvofiq to‘liqsiz ish vaqti belgilanishi mumkin.

Ish beruvchi ushbu moddaning ikkinchi qismida belgilangan xodimlarga to‘liqsiz ish kunini belgilashi shart.

To'liqsiz ish vaqti rejimidagi mehnat uchun haq ishlangan vaqtga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda, lekin Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining 1-razryadi stavkasidan kam bo'lmagan miqdorda to'lanadi.

7.8. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 241-moddasiga muvofiq, xodimning yozma arizasiga ko'ra unga ish haqi saqlanmaydigan ta'til berilishi mumkin bo'lib, uning davomiyligi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra belgilanadi, lekin u ish haqi saqlanmaydigan oxirgi ta'til berilgan kundan e'tiboran kalendar yil davomida uzluksiz yoki jamlangan holda uch oydan oshmasligi kerak.

Karantin choralari amalga oshirilayotgan, favqulodda holat joriy etilgan davrda va butun aholining yoki uning bir qismining hayotiga yoxud normal yashash sharoitlariga tahdid soluvchi boshqa hollarda xodimning yozma arizasiga ko'ra ish haqi saqlanmaydigan ta'tilning uzluksiz yoki jamlangan davomiyligi ko'paytirilishi, biroq ko'pi bilan olti oygacha ko'paytirilishi mumkin.

7.9. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 242-moddasiga muvofiq, xodimning xohishiga ko'ra ish haqi saqlanmaydigan ta'til har yili 14 (o'n to'rt) kalendar kungacha quyidagilarga majburiy tartibda beriladi:

1941-1945-yillardagi urush qatnashchilariga imtiyozlari bo'yicha tenglashtirilgan shaxslarga;

ishlayotgan I va II guruh nogironligi bo'lgan shaxslarga;

ikki yoshdan uch yoshgacha bo'lgan bolani haqiqatda parvarishlayotgan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga), buvisiga, bobosiga yoki boshqa qarindoshiga;

o'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq nafar bolani yoki o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolani tarbiyalayotgan ota-onasining biriga (ota-onaning o'rnini bosuvchi shaxsga).

Davomiyligi ikki haftadan ortiq bo'lgan ish haqi saqlanmaydigan ta'til vaqti navbatdagi yillik haq to'lanadigan ta'tilga huquq beradigan ish stajida hisobga olinmaydi.

7.10. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 208-moddasiga asosan, quyidagi kunlar ishlanmaydigan bayram kunlari hisoblanadi:

1-yanvar — Yangi yil;

8-mart — Xotin-qizlar kuni;

21-mart — Navro'z bayrami;

9-may — Xotira va qadrlash kuni;

1 syentyabr — Mustaqillik kuni;

1 oktyabr — O'qituvchi va murabbiylar kuni;

8-dekabr — O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi kuni;

Ro'za hayit (Iyd al-Fitr) diniy bayramining birinchi kuni;

Qurbon hayit (Iyd al-Adha) diniy bayramining birinchi kuni.

Dam olish kuni ishlanmaydigan bayram kuniga to‘g‘ri kelgan taqdirda, dam olish kuni bayramdan keyingi ish kuniga ko‘chiriladi.

Bunda ishlab chiqarish-texnik va tashkiliy sharoitlar (mavjud uzluksiz ishlab chiqarish, aholiga har kuni xizmat ko‘rsatish, navbatchilik asosida ishlash va boshqalar) tufayli ishlanmaydigan bayram kunlari to‘xtatib qo‘yish mumkin bo‘lmagan ishlarni bajarishda dam olish kunlari ko‘chirilmaydi.

Tegishli ish beruvchi kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda ishlanmaydigan bayram kunlari to‘xtatib qo‘yish mumkin bo‘lmagan ishlarni bajaradigan lavozimlar ro‘yxatini ishlab chiqishi shart va ushbu lavozimlarda ishlaydigan xodimlarni yozma ravishda imzo qo‘ydirib tanishtiradi.

7.11. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga foydalanilmagan barcha yillik asosiy va qo‘shimcha ta‘tillar uchun pullik kompensatsiya to‘lab beriladi.

7.12. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 240-moddasiga asosan xodimga ish haqi qisman saqlanadigan ta‘til berilishi mumkin. Bunday ta‘tilning kalendar yil davomidagi eng ko‘p davomiyligi 30 kalendar kunni tashkil etadi.

Xodimga ish haqi qisman saqlanadigan ta‘til berish va uning davomiyligi to‘g‘risidagi masala har bir muayyan holda mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko‘ra hal etiladi. Xodimning unga bunday ta‘til berilishiga roziligi ish beruvchiga yozma ariza berish orqali bildiriladi.

Quyidagi hollarda ish beruvchi xodimning yozma arizasiga ko‘ra, unga ish haqi qisman saqlanadigan ta‘til berishi shart:

a) O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti farmoni bilan O‘zbekiston Respublikasida favqulodda holat joriy etilganda;

b) O‘zbekiston Respublikasida Hukumat yoki Maxsus komissiya tomonidan e‘lon qilingan karantin cheklovlari amal qilayotgan davrda;

v) maxsus vakolatli davlat organi tomonidan quyidagi favqulodda vaziyatlar e‘lon qilinganda:

tabiiy xususiyatli favqulodda vaziyatlar – tabiiy ofatlar (zilzilalar, sel, ko‘chkilar, suv toshishi va boshqa xavfli tabiiy hodisalar), tabiiy yong‘inlar, epidemiyalar, epizootiyalar, epifitotiyalar;

texnogen xususiyatli favqulodda vaziyatlar – sanoatdagi, transportdagi avariya va boshqa texnogen avariya, yong‘inlar (portlashlar), kuchli ta‘sir etuvchi zaharli, kimyoviy, radioaktiv hamda xavfli biologik moddalarning tarqalishi yoxud tarqalish xavfi bilan bog‘liq avariya, binolar va inshootlarning to‘satdan qulashi, to‘g‘onlarning, tozalash inshootlarining buzilishi, shuningdek odamlarning hayot faoliyatini ta‘minlovchi kommunikatsiya tizimlaridagi avariya;

g) mehnat ta‘tili tugagan bo‘lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko‘ra qaytish imkoni bo‘lmaganda.

Xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta‘tilda bo‘lganida unga O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 2 (ikki) baravarigacha haq to‘lanadi.

Agar xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta'tilda bo'lgan davrida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori oshirilgan bo'lsa, ushbu oshirilishni hisobga olgan holda xodimga tegishli ish haqi miqdori qayta hisob-kitob qilinishi kerak.

Har yilgi mehnat ta'tilini olish huquqini beradigan ish stajiga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til vaqti qo'shiladi.

7.13. Xodimlarni dam olish kuni yoki ishlanmaydigan bayram kuni ishga jalb etish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Xodimning dam olish kuni yoki ishlanmaydigan bayram kuni ishlashga roziligi xodim tomonidan tegishli ariza berish yoxud xodim tomonidan ish beruvchining xodim dam olish kuni yoki ishlanmaydigan bayram kuni ishlashga rozi ekanligi to'g'risidagi buyrug'iga imzo qo'yish orqali olinishi mumkin.

Xodim dam olish kuni yoki ishlanmaydigan bayram kuni ishga o'z rozilgisiz jalb etilganda ish beruvchining buyrug'ida O'zR Mehnat kodeksining 210-moddasida nazarda tutilgan alohida hol ko'rsatilishi kerak.

7.14. Bajariladigan ishning o'ziga xos xususiyatlari sababli zarur bo'lgan ishlarda, shuningdek ish kuni (smena) davomida jadalligi bir xil bo'lmagan ishlar amalga oshirilganda ish kuni qismlarga bo'linishi mumkin.

Tegishli ish beruvchi kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda ish kunini qismlarga bo'lish, ushbu ish vaqtining rejimi joriy etilayotgan ishlar ro'yxati, ish kuni qismlarga bo'lingan holda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan xodimlarga beriladigan ustama haqning miqdorini belgilab olish mumkin.

7.15. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 202-moddasida nazarda tutilgan davrlardan tashqari, xodimga dam olish uchun emas, balki quyidagi maqsadlarda beriladigan, xodimni mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etishning quyidagi davrlari ham dam olish vaqtiga kirmaydi:

7.15.1. kasaba uyushmalarining saylab qo'yiladigan organlari ishida, ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar faoliyatida ishtirok etish;

7.15.2. davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining qarorlari bilan tuzilgan komissiyalar ishida ishtirok etish;

7.15.3. kasaba uyushmalari tomonidan tashkil etiladigan ta'lim, madaniy-ma'rifiy va sport tadbirlarida ishtirok etish;

7.15.4. yuqori kasaba uyushmasi organiga hisobot topshirish, yo'llanmalar olish;

7.15.5. kasaba uyushmasining ustavida belgilab qo'yilgan (Qo'mita, Rayosat, Ijroiya qo'mita, Plenum yig'ilishlari, davra suhbatlari, seminarlar, konferensiyalar va boshqa) tadbirlarda ishtirok etish.

7.16. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 205-moddasiga muvofiq yilning issiq yoki sovuq mavsumida ochiq havoda yoxud sovutilmaydigan yoki isitilmaydigan yopiq xonalarda ishlaydigan, shuningdek yuk ortish-tushirish hamda aloqa inshootlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar uchun maxsus tanaffuslar beriladi.

Bunday tanaffuslar taqdim etiladigan ishlarning ro'yxati, harorat ko'rsatkichlari, shuningdek ushbu tanaffuslarning davriyligi va davomiyligi ish o'rinlarini mehnat sharoitlari hamda asbob-uskunalarining jarohatlash xavfi bo'yicha attestatsiyadan o'tkazish asosida belgilanadi.

Zarur hollarda dam olish va boshqa maqsadlar uchun beriladigan tanaffuslarni tegishli ish beruvchi kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda buyruq bilan rasmiylashtirishi mumkin.

Ish beruvchi va uning vakillari isitish, sovutish uchun asbob-uskunalar bilan jihozlangan va xodimlarning dam olishi uchun yaroqli bo'lgan xonalarni ta'minlashi shart.

7.17. Birinchi ish yil uchun har yilgi mehnat ta'tillari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 227-moddasida ko'rsatib o'tilgan toifadagi xodimlarga olti oy o'tkunga qadar taqdim etiladi.

7.18. Xodim O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 229-moddasida ko'rsatib o'tilgan hollarda har yilgi mehnat ta'tilini uzaytirishi yoki boshqa muddatga ko'chirish huquqiga ega.

Agar har yilgi mehnat ta'tilidan foydalanishga monelik qiluvchi sabablar ta'til boshlanguniga qadar kelib chiqqan bo'lsa, xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan ta'tildan foydalanishning yangi muddati belgilanadi. Bunday sabablar ta'til davrida kelib chiqqan hollarda ta'til tegishli kunlar soniga uzaytiriladi yoki xodim bilan ish beruvchining kelishuviga ko'ra ta'tilning foydalanilmay qolgan qismi boshqa muddatga ko'chiriladi.

Xodim har yilgi mehnat ta'tilidan foydalanishga to'sqinlik qiladigan, yuzaga kelgan sabablar to'g'risida ish beruvchini yozma shaklda xabardor qilishi shart.

7.19. Mehnat shartnomasini bekor qilish chog'ida (bundan mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) uchun bekor qilingan hollar mustasno) foydalanilmagan har yilgi mehnat ta'tillari keyinchalik mehnatga oid munosabatlarni tugatgan holda xodimning yozma arizasi asosida berilishi lozim.

VIII. ISH HAQI, KOMPENSATSIYA, QO'SHIMCHA TO'LOVLAR VA PUL MUKOFOTLARI TO'LASH

8.1. Kompaniya va uning filiallari tomonidan olinadigan daromad xodimlar mehnatiga haq to'lash va ijtimoiy himoyalani kafolatlarining manbai hisoblanadi. Xodimlar mehnatiga vaqtbay, ishbay yoki mehnatga haq to'lashning boshqa tizimlari bo'yicha haq to'lanadi.

Xodimlar mehnatiga haq to'lash Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining razryadlari bo'yicha amalga oshiriladi. Yagona tarif setkasi bo'yicha boshlang'ich razryad birinchi razryad hisoblanadi.

Kompaniya va uning filiallarida ish haqi to'lovlari Yagona tarif setkasining birinchi razryadidan (tarif koeffitsiyenti — kamida 1,000) kam bo'lmasligi kafolatlanadi va ularning daromadlarini inobatga olib tarif setkasining razryadlari bo'yicha koeffitsiyentlarini yuqoriroq belgilash mumkin (O'zR Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentyabrdagi 743-son qarori 2-ilovasiga asosan).

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining tegishli farmonlariga yoki Vazirlar Mahkamasining qarorlariga muvofiq ish haqining eng kam miqdori o‘z vaqtida oshirib boriladi, qonun bilan belgilangan ijtimoiy imtiyozlardan tashqari, oylik ish haqiga tenglashtirilgan rag‘batlantiruvchi to‘lovlar va moddiy yordamlar Kompaniya tomonidan ishlab chiqilgan hamda kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilgan Nizomlar asosida amalga oshiriladi.

8.2. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmasiga oladi:

8.2.1. Erishilgan darajani pasaytirmagan holda Kompaniya va uning filiallarida yil yakunlari bo‘yicha o‘rtacha ish haqini mehnatga haq to‘lash fondining tarif qismi 50 foizdan kam bo‘lmagan holda O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 5 (besh) barobaridan kam bo‘lmagan miqdorga yetkazish;

8.2.2. Navbatdagi mehnat ta‘tiliga chiqayotgan xodimga profilaktik davolanish uchun bir yilda bir marotaba lavozim maoshidan kam bo‘lmagan miqdorda qo‘shimcha haq to‘lash.

8.2.3. Mehnat sharoiti og‘ir va zararli ishlar uchun ish o‘rinlarini attestatsiyadan o‘tkazish natijalariga ko‘ra lavozim maoshining 10 foizidan kam bo‘lmagan miqdorda qo‘shimcha to‘lov belgilash;

8.2.4. Quyidagi ishlar uchun xodimlarga haq to‘lashni amalga oshirish:

- ish vaqtidan tashqari ishning har bir soati uchun lavozim maoshi soatbay stavkasining 2,1 barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda;

- dam olish kunlaridagi yoki ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun har bir ishlangan kun yoki soat uchun lavozim maoshi soatbay stavkasining 2,1 barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda;

- tungi vaqtdagi (soat 22-00 dan to soat 6-00 gacha bo‘lgan vaqtdagi) ishning har bir soati uchun lavozim maoshi soatbay stavkasining 1,55 barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda.

8.2.5. Liniya kabel xo‘jaligi, kapital va ta‘mirlash uchastkasi hamda antenna machta qurilmalariga xizmat ko‘rsatuvchi, magistral tarmoq liniyalarini (magistral aloqa kabellarini) muxofaza (nazorat) qiluvchi xodimlariga iqlim sharoitlari uchun quyidagicha qo‘shimcha haq to‘lash:

- yozgi mavsumning iyun, iyul, avgust oylarida – lavozim maoshining 10 foizidan kam bo‘lmagan lekin 20 foizdan ko‘p bo‘lmagan miqdorida;

- qishki mavsumning dekabr, yanvar, fevral oylarida – lavozim maoshining 10 foizidan kam bo‘lmagan lekin 20 foizdan ko‘p bo‘lmagan miqdorida;

8.2.6. Kompaniya va uning filiallari xodimlariga aloqa sohasidagi ish staji uchun oylik tarif stavkasiga (lavozim maoshiga) 3-ilovada ko‘rsatilgan miqdorda qo‘shimcha haq to‘lash.

8.2.7. Xodimlarga oylik ish haqi, qoida tariqasida, o‘n olti kundan ko‘p bo‘lmagan tanaffus bilan ikki qismga bo‘lingan holda to‘lash, uning aniq sanalarini Kompaniya va uning filiallari ish beruvchisi hamda tegishli kasaba uyushmasi

qo‘mitasi o‘rtasida imzolangan qo‘shma buyruq-qarorda belgilash.

8.2.8. Ish haqi to‘lanadigan kun dam olish kuni yoki bayram kuniga to‘g‘ri kelib qolsa, mehnat haqi shu kun arafasida to‘lanadi. Har bir xodim tegishli davrda unga to‘lanadigan ish haqining tarkibiy qismlari, ushlab qolingani pul miqdorlari va uning asoslari, shuningdek to‘lanadigan umumiy pul summasi to‘g‘risida shaxsiy mobil telefon raqamidagi maxsus telegram bot orqali ma’lumot olishi mumkin.

8.3. Xodimlarning reja va shartnomaviy majburiyatlarni bajarishdan moddiy manfaatdorligini kuchaytirish, ishlab chiqarish samaradorligini va ish sifatini oshirish maqsadida filiallarning ishlab chiqarish xususiyatlaridan va tarkibiy tuzilmalaridan kelib chiqqan holda bir marotabalik mukofatlash, qo‘shimcha hamda ustama haq to‘lash, rag‘batlantirish maqsadida “O‘zbektelekom” AK Kuzatuv Kengashining 2024-yil 27-noyabrdagi 412-son bayonnomasi bilan tasdiqlangan “O‘zbektelekom” AK xodimlari mehnatiga haq to‘lash to‘g‘risida”gi Nizom hamda Kompaniya xodimlarining ish faoliyati samaradorligini baholash tizimini takomillashtirish maqsadida samaradorlik ko‘rsatkichlari (Key performance indicators keyingi o‘rinlarda - KPI) bo‘yicha ustama haq belgilash tartibi asosida amalga oshiriladi.

8.4. Ish beruvchi yoki mehnat jamoasining manfaatlari bo‘yicha majburiyatlarni bajarish davridagi (malaka oshirish, qayta o‘qitish, o‘tkaziladigan turli xildagi musobaqa, tanlovlarda qatnashish va h.) xodimlarning ish haqini to‘lash oxirgi o‘n ikki oylik ish haqi hisobidan o‘rtacha ish haqi miqdorida amalga oshiriladi.

8.5. Xodim statsionar tibbiy muassasalarda ishga yaroqliligini aniqlash uchun majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tayotganda, tibbiy muassasaning ma’lumotnomasiga ko‘ra barcha kunlar uchun uning o‘rtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi.

8.6. Xodimning aybi bo‘lmagan majburiy turib qolishlarda (moddiy resurslar bilan ta‘minlanmaganlik, favqulodda holat davridagi majburiy to‘xtab qolishlar va h.) to‘lovlar o‘rtacha oylik ish haqi miqdorida amalga oshiriladi.

8.7. Harakatlanish tusiga ega ishlar bilan band bo‘lgan, mehnat shartnomasida belgilangan xodimlar jamoat transportida yurish uchun oylik yagona transport kartasi bilan ta‘minlanadi yoki O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 17,6 foizidan kam bo‘lmagan miqdorida kompensatsiya to‘lab beriladi.

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentyabrdagi 743-son qarorining 3-ilovasida keltirilgan “Ko‘chma va qatnash tusidagi ishlar bilan bog‘liq ustamalar to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi Nizomda ko‘rsatilgan miqdordan kam bo‘lmagan ustama haq to‘lanadi.

8.8. Ish beruvchining taklifiga binoan xodim boshqa joydagi ishga ko‘chib borganda uning ko‘chish va mol-mulkni ko‘chirib borish, yangi joyda o‘rnashib olish bilan bog‘liq va xodim tomonidan ish yuzasidan qilingan boshqa qo‘shimcha xarajatlar Ish beruvchi bilan kelishilgan holda to‘lab beriladi.

8.9. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 2-avgustdagi “O‘zbekiston Respublikasi hududida xizmat safarlari to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi 424-son qarori asosida Kompaniya tomonidan ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq to‘lab beriladi.

Boshqa hududga xizmat safariga yuborilgan xodimlarning kecha-kunduzlik (sutkalik) xarajatlari O‘zbekiston Respublikasida belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining 40 foizidan kam bo‘lmagan miqdorda qoplanadi.

8.10. Xodimning O‘zbekiston Respublikasidan tashqaridagi xizmat safarlari uchun to‘lanadigan kompensatsiyalar (O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2025-yil 08-oktyabrda 2730-1-son bilan ro‘yxatga olingan O‘zbekiston Respublikasi moliya vazirining 2025-yil 19-sentyabrdagi 289-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan) “Davlat organlari va tashkilotlari xodimlari O‘zbekiston Respublikasi tashqarisiga xizmat safariga yuborilganda xizmat safari xarajatlari uchun mablag‘lar berish tartibi to‘g‘risidagi” Nizomga asosan amalga oshiriladi.

8.11. Avariya, tabiiy ofatlar va boshqa favqulodda holatlar oqibatlarini bartaraf etishga jalb qilingan xodimlarga har bir ish kuniga O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining 3,52 foizidan kam bo‘lmagan miqdorda kompensatsiya to‘lanadi.

8.12. Zarur hollarda amaldagi qonun hujjatlariga rioya etilgan holda xodimlar jamoat va qo‘shimcha ishlariga (tadbirlarga) jalb etilganida ularga haqiqiy ish vaqti uchun mehnat haqi to‘liq to‘lab beriladi, shuningdek moddiy rag‘balantirilishi mumkin.

8.13. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 24-dekabrda “Ilm-fan va ta‘lim sohasidagi davlat tashkilotlarida ilmiy, ilmiy-pedagogik va mehnat faoliyati bilan shug‘ullanuvchi ilmiy darajaga ega xodimlarga qo‘shimcha haq to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi 1030-sonli Qaror bilan tasdiqlangan “Ilm-fan va ta‘lim sohasidagi davlat tashkilotlarida ilmiy, ilmiy-pedagogik va mehnat faoliyati bilan shug‘ullanuvchi ilmiy darajaga ega xodimlarga qo‘shimcha haq to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi Nizom asosida amalga oshiriladi.

8.14. Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha nafaqa to‘lovlari Kompaniya hisobidan amalga oshiriladi.

Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha nafaqa to‘lovlarining chegarasi, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002-yil 28-fevraldagi 71-son qarorida belgilangan normalarga nisbatan xodimlarning holatini yomonlashtirmaydigan miqdorda belgilanadi.

Mazkur Shartnoma amal qilish muddati davriga Ish beruvchi va uning vakillari tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda ijtimoiy sug‘urta komissiyasi tarkibini tasdiqlaydi.

Vaqtinchalik mehnatga layoqatsiz xodim davolanish tartibini (rejimni) buzgan holda, ijtimoiy sug‘urta komissiyasi ushbu nafaqa to‘lovini qisman yoki to‘liq bekor qilish huquqiga ega (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 31-maydagi 314-son qarori bilan tasdiqlangan “Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik, homiladorlik va tug‘ish bo‘yicha nafaqalarni hamda yangi tug‘ilgan bolani farzandlikka olgan yoki unga vasiy qilib belgilangan xodimga nafaqani tayinlash hamda to‘lash tartibi to‘g‘risida” Nizom).

8.15. Murabbiylik davri olti oy muddatga belgilangan holda oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar ta‘lim muassasalari bitiruvchilarini shogirdlikka olgan “Ustoz-

shogird” yo‘sinidagi faoliyat yuritayotgan xodimga lavozim maoshining 20 foiz miqdorida ustama haq to‘lanadi.

8.16. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentyabrdagi 743-son qarorining 1-ilovasi bilan tasdiqlangan “Tabiiy-iqlim va maishiy sharoitlari og‘ir va noqulay bo‘lgan joylarda ishlovchi xodimlar mehnatiga haq to‘lashga tuman koeffitsiyentlarini, shuningdek, ularga har yili beriladigan qo‘shimcha ta‘tilning eng kam muddatini belgilash va qo‘llash tartibi to‘g‘risida”gi Nizomda belgilangan miqdordan kam bo‘lmagan ustama haq to‘lab beriladi.

8.17. Kompaniya va uning filiallarida avtomobil taransporti xaydovchilariga “Avtomobil transporti haydovchilari mehnatiga haq to‘lashning umumiy shartlari to‘g‘risidagi Nizom”ga asosan ustama haq to‘lanishi ta‘minlanadi (O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2019-yil 23-yanvarda 3130-raqam bilan ro‘yxatdan o‘tkazilgan).

8.18. Haydovchilarning mehnatiga haq to‘lash razryadlari avtomobilning texnik pasportida ishlab chiqaruvchi tomonidan ko‘rsatilgan avtomobillar parametrlari va vazifasidan kelib chiqib belgilanadi.

Haydovchiga bir nechta sinfdagi avtomobillar biriktirilgan hollarda haydovchiga unga biriktirilgan avtomobilning eng yuqori razryadidan kelib chiqqan holda haq to‘lanadi.

Ta‘mirlovchi va xizmat ko‘rsatuvchi xodimlarning maxsus shtatini saqlashga ehtiyoj bo‘lmagan va shuning uchun haydovchilar ish vaqtida avtomobillarni ta‘mirlash va ularga texnik xizmat ko‘rsatish bo‘yicha agar bu ishlarni texnik xizmat ko‘rsatish stansiyalarida yoki avtotransport tashkilotida bajarish imkoni bo‘lmasa mazkur ishlarni bajarish vaqti uchun haydovchilarga belgilangan shartlarga muvofiq ustamalar va qo‘shimcha haqlarni hisobga olgan holda haq to‘lanadi.

Ikki nafar haydovchi bir vaqtda bir avtomobilda uzoq reysga yuborilgan hollarda har bir haydovchiga ish haqi reysga sarflangan ish vaqti hisob-kitobidan kelib chiqib vaqtbay to‘lanadi.

IX. MEHNAT MUHOFAZASI

9.1. Ish joylaridagi qulay va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta‘minlash, mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi holatini yaxshilash hamda ishlab chiqarishda jarohatlanish profilaktikasiga yo‘naltirilgan tadbirlarni tashkillashtirish hamda amalga oshirish uchun Kompaniya va filiallarning har yillik biznes-rejasida zarur mablag‘lar ajratilishi ko‘zda tutiladi.

Barcha rejalashtirilgan va ajratishga kelishilgan mablag‘lar miqdori Shartnoma amal qilish muddati davomida mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori oshirib borilishiga mutanosib ravishda oshirib boriladi.

Ushbu maqsadlar uchun Mehnat muhofazasi bo‘yicha bitim tuziladi (mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish ishlarini yaxshilash, sanitariya-sog‘lomlashtirish chora-tadbirlari rejasi va h.) va tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda Shartnomaga ilova qilinadi.

9.2. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish

to'g'risida"gi Qonuni hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 359-moddasi talablarini bajarishni va quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

9.2.1. Xodimning o'z mehnat majburiyatlarini bajarishda yoki Ish beruvchi manfaatlarida biron bir harakatlarni amalga oshirishda uning salomatligiga yetkazilgan zararni qonun va me'yoriy hujjatlarda belgilangandan kam bo'lmagan miqdorda to'lashni.

9.2.2. Mehnatni muhofaza qilish xizmatlari soni me'yorlari "Tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ishlarini hamda mehnatni muhofaza qilish xizmati faoliyatini tashkil etish tartibi to'g'risidagi" Nizomning 4-ilovasiga muvofiq belgilashni.

Tashkilotlarda idoraviy (tuzilmaviy, a'zolik, nazorat ostidagi) bo'linmalar soni, faoliyat xususiyatlari, ish beruvchining faoliyati turlari xavfliligi darajalari tasnifi va xodimlar sonini hisobga olgan holda Xizmat (boshqarmalar, bo'limlar, shu'balari) tashkil etiladi, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi yoxud Xizmat funksiyalarini bajarish maxsus tayyorgarlikka ega xodimga yuklanadi.

Bunda tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimini joriy etish yoki Xizmat funksiyalari maxsus tayyorgarlikka ega bo'lgan xodimga yuklash maxsus vakolatli davlat organi bilan kelishgan holda, ushbu organlar xodimlarining tasdiqlangan soni, ular tuzilmasiga kiradigan tashkilotlar faoliyatining xususiyatlari, ish beruvchining faoliyati turlari xavfliligi darajalari tasnifi hisobga olgan holda amalga oshiriladi.

Ishlab chiqarishni amalga oshiruvchi ellikta va undan ortiq transport vositasi mavjud bo'lgan tashkilotda Xizmatdan tashqari yo'l harakati xavfsizligi xizmati tashkil etiladi yoki yo'l harakati xavfsizligi bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi.

9.2.3. Xodimlarning ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalar va kasb kasalliklaridan O'zbekiston Respublikasining 2009-yil 16-apreldagi 210-sonli Qonuni hamda Vazirlar maxkamasining 2009-yil 24-iyundagi 177-sonli qaroriga asosan "Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish qoidalari" talablari doirasida sug'urta qilishni;

9.2.4. Xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini yaratishni.

9.2.5. Yangi ishga kirayotgan, shuningdek, boshqa ishga o'tkazilayotgan xodimlar uchun mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqlar berish, ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullarini hamda baxtsiz hodisalardan jabrlanganlarga yordam ko'rsatishga o'qitishni tashkil etish, xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'z vaqtida o'qitilishi, bilimlari tekshirilishini va barcha turdagi yo'l-yo'riqlardan o'tkazilishini nazorat qilishni;

9.2.6. Binolar, inshootlar, asbob-uskunalardan foydalanish, texnologik jarayonlarni amalga oshirish chog'ida, shuningdek ishlab chiqarishda xom ashyo va materiallarni qo'llash, ishlar bajarish va xizmatlar ko'rsatish jarayonida xodimlarning xavfsizligi ta'minlanishini.

9.2.7. Xodimlar, shu jumladan rahbarlar o'z kasblari va ish turlari uchun mehnatni muhofaza qilishning davlat boshqaruvini amalga oshiruvchi davlat organlari

tomonidan belgilangan tartibda hamda muddatlarda mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'quvdan o'tishi, yo'l-yo'riqlar olishi, bilimlari tekshirilishini va attestatsiyadan o'tkazishni.

9.2.8. Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyadan har besh yilda kamida bir marta o'tkazishni.

9.2.9. Ish o'rinlari mehnat sharoitlari bo'yicha o'tkazilgan attestatsiya xulosalari natijasiga ko'ra xodimlarni belgilangan muddatlarda o'rnatilgan normalar bo'yicha sut (shunga teng bo'lgan boshqa oziq-ovqat) mahsulotlari maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya va gigiyena vositalari bilan bepul ta'minlash.

9.2.10. Filialarda mehnat sharoiti noqulay, zararli va ifloslanishlar bilan bog'liq ishlarda mehnat qiluvchi xodimlarga har oyda 400 grammdan sovun, gigiyena vositalarini bepul olish huquqini beradigan kasb va lavozimlar ro'yxatini tuzish hamda ushbu ro'yxat asosida va gigiyena vositalari bilan bepul ta'minlash;

9.2.11. Xodimlarni O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirining 2012-yil 10-iyuldagi 200-sonli buyrug'i bilan belgilangan tartibda dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazilishini, bunda xodimlar majburiy tibbiy ko'riklardan o'tishi munosabati bilan chiqimdor qilmagan holda tashkil qilish;

9.2.12. Filialarda ishlovchilarning sonidan, uning bo'linmalari (bog'lamalari) geografik jihatdan turli hududlarda joylashganidan, mehnat sharoitlarining xavfliligidan kelib chiqqan holda bir necha vakil, shu jumladan, alohida bo'linmalarda saylanadi. Bunday hollarda vakillardan biriga "Bosh vakil" maqomi beriladi va u vakillarning faoliyatini muvofiqlashtirib boradi.

Boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkiloti ishtirokida bir oy muddatda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha saylangan vakolatli shaxslarni ish beruvchi tomonidan tasdiqlangan va boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkiloti bilan kelishilgan dasturlar bo'yicha ish beruvchi mablag'lari hisobidan o'qitishni tashkil etishni;

9.2.13. Mehnat muhofazasi bo'yicha vakillarni o'z vazifalarini bajarishi uchun o'rtacha ish haqini saqlangan holda, haftada ikki soatdan kam bo'lmagan vaqt ajratish.

9.2.14. Xodimlarning mehnat sharoitlarini yaxshilashda faollik ko'rsatgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish.

9.2.15. Yil davomida kamida ikki marta 50 yoshdan oshgan montyorlar va kabel-payvandchilarni hamda zararli mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan boshqa toifadagi xodimlarning tibbiy ko'rikdan o'tazilishini tashkil etishni.

9.2.16. Filial rahbarlari va boshqa mansabdor shaxslardan mehnat sharoitlari va xavfsizligi, shuningdek, ishlab chiqarish bilan bog'liq barcha baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklari to'g'risida to'liq axborot olishini;

9.2.17. Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ xujjatlar va normativ-xuquqiy xujjatlarni qayta ko'rib chiqish hamda ularni xalqaro standartlarga muvofiq ishlab chiqish va joriy etish dasturini tasdiqlash, uni o'z vaqtida va sifatli amalga oshirish bo'yicha ishlar muvofiqlashtirilishini ta'minlashni;

9.2.18. Baxtsiz hodisalar hisobotini yuritish, sabablarini tahlil qilish.

Bunda baxtsiz hodisa va kasbga oid kasalliklarga chalinish holatlariga oid ma'lumotlarni olishning yagona tizimini ishga tushirish, sun'iy intellektni joriy etib, bunday holatlarni tezkorlik bilan aniqlashni nazarda tutishni;

9.2.19. Har yili 28-aprel – Butunjahon mehnatni muhofaza qilish kuniga bag'ishlab xaftalikni barcha filiallarda nishonlanishini tashkil etishni.

9.3. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008-yil 12-noyabrdagi 245-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda mehnatni muhofaza qilish jamg'armasini tashkil etish va uning mablag'laridan foydalanish tartibi to'g'risida Nizom"ga binoan Mehnatni muhofaza qilish fondini barpo etadi hamda uni xodimlarning mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash va muhofaza qilishga yo'naltirilgan chora-tadbirlarni moliyalashtirishga sarflaydi.

9.4. Ish beruvchi va uning vakillari tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan hamkorlikda:

9.4.1. O'zbekiston KUFK Rayosatining qarori bilan tasdiqlangan "Mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo'yicha jamoatchilik nazoratini tashkil etish yuzasidan respublika ko'rik-tanlovi to'g'risida"gi Nizomida belgilangan tartibda respublika ko'rik-tanlovida ishtirok etishni.

9.4.2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 24-dekabrda 819-sonli qaroriga asosan "Tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish ishlarini hamda mehnatni muhofaza qilish xizmatini faoliyatini tashkil etish tartibi to'g'risida Nizom" talablarini amalga oshirishni.

9.4.3. Xodimlarga mehnat vazifasini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zarar uchun ish beruvchi moddiy jihatdan javobgar ekanligini tomonlar qayd etadi.

9.5. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 359-moddasiga asosan, Ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish talablarini buzganlikda aybdor bo'lgan xodimlarni intizomiy javobgarlikka tortish huquqiga ega.

9.6. Mehnat kodeksining 42, 43-moddalariga ko'ra mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishi ustidan jamoat tekshiruv va nazoratini tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi amalga oshiradi.

9.7. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 465-moddasi hamda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2023-yil 13-iyuldagi "Vaxta usulida ishlashni tashkil etish tartibi to'g'risidagi namunaviy nizomni tasdiqlash haqida"gi 287-son qarori asosida Ish beruvchi kasaba uyushmasi Respublika kengashi bilan kelishgan holda ishlab chiqilgan "Vaxta usulida ishlashni tashkil etish tartibi to'g'risida nizom"ga muvofiq ishlarni amalga oshiradi.

X. MEHNAT INTIZOMI VA RAG‘BATLANTIRISH

10.1. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmasiga oladi:

10.1.1. Mehnat shartnomasi, lavozim yo‘riqnomasi, Kompaniya Ustavi, (alohida bo‘linmalar) filiallar Nizomi va Ichki mehnat tartibi qoidalariga muvofiq holda xodimlarning mehnat majburiyatlarini bajarishlari ustidan nazoratni ta‘minlash va amalga oshirishni;

10.1.2. Ichki intizomni belgilovchi hujjatlar xodimlarga imzo qo‘ydirib tanishtirilishini. Bunda intizom qoidalari bilan imzo qo‘ydirib tanishtirilmagan xodimga mazkur qoidalarining buzilishi vaji bilan intizomiy jazo choralari qo‘llanilishi mumkin emas;

10.1.3. Xodimlarning ishdagi muvaffaqiyatlari uchun quyidagicha taqdirlashni:

- hukumat va idoraviy mukofotlar bilan;
- O‘zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi, “O‘zbektelekom” AK hamda O‘zbekiston axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashining Faxriy yorliqlari yoki Diplomlari bilan;

- pul mukofotlari byerishni;
- minnatdorchilik e‘lon qilishni;
- qimmatbaho sovg‘alar berishni;
- sihatgoh va dam olish uylariga bepul yo‘llanmalarni ish beruvchi mablag‘i hisobidan taqdim etishni;

10.1.4. Xodim yubiley yoshiga (50, 55, 60 yosh) to‘lganida lavozim maoshi miqdorida rag‘batlantirishni;

10.1.5. Xodimlarning sohadagi ish stajlari sanalarida O‘zbekiston Respublikasi belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining:

20 yil – 2 (ikki), 25 yil – 3 (uch), 30 yil — 4 (to‘rt), 35 yil va undan keyingi har besh yilda – 5 (besh) barobari miqdorida rag‘batlantirishni.

10.2. Ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar va mehnatga haq to‘lash tizimida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar rag‘batlantirish turlari jumlasiga kirmaydi.

Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari, shu jumladan mehnatga haq to‘lash tizimiga kirmaydigan va mehnat natijalariga asoslanmagan bayramlar, shu jumladan kasb bayramlari uchun mukofotlar qo‘llanilmaydi.

XI. IJTIMOYIY IMTIYOZLAR

11.1. Taraflar O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tashabbusi bilan har yili qabul qilinadigan ijtimoiy yo‘nalishdagi Davlat dasturlarini amalga oshirish uchun ishlab chiqilgan chora-tadbirlarni to‘liq va o‘z vaqtida bajarilishini o‘z zimmasiga oladilar.

11.2. Ish beruvchi quyidagi maqsadlarga moddiy yordam berishni o'z zimmasiga oladi:

11.2.1. Kompaniya va uning filialari (alohida bo'linmalari)da 12 oydan kam bo'lmagan davrda ishlagan hodimlarga birinchi marta rasmiy nikohdan o'tayotganda O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining kamida 2 (ikki) barobari miqdorda, bunda, moddiy yordam miqdori nikoh qayd qilingan sanadagi O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnat haq to'lash eng kam miqdoriga nisbatan olinadi (xodim tomonidan qilinadigan murojaat 6 oydan oshib ketishi mumkin emas);

11.2.2. Bir oy uzluksiz kasal bo'lgan xodimga davolanish maqsadida, ijtimoiy sug'urta komissiyasi xulosasiga ko'ra, O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining kamida 2 (ikki) barobari miqdorida;

11.2.3. Xodim oila a'zolari, ya'ni umr yo'ldoshi, farzandi, ota-onasi vafot etganda, O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining 4 (to'rt) barobaridan kam bo'lmagan miqdorda, agar kompaniyada, alohida bo'linmada (filialda) ikki va undan ortiq yaqin qarindoshlar (ota – ona, farzandlar) ishlasa, ularning bittasiga moddiy yordam ko'rsatiladi (xodim tomonidan qilinadigan murojaat 6 oydan oshib ketishi kerak emas);

11.2.4. Qishloq xo'jalik mahsulotlarini sotib olish uchun, O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1 (bir) barobaridan kam bo'lmagan miqdorda (ishlamayotgan pensionerlar, bola parvarish ta'tilida bo'lgan xodimlar mustasno);

11.2.5. Pensiya yoshidagi xodimning tashabbusiga ko'ra, pensiyaga chiqishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganida ikkita lavozim maoshidan kam bo'lmagan miqdorda;

11.2.6. Xodim mehnat majburiyatlarini bajarish bilan bog'liq bo'lmagan sababga ko'ra vafot etganda, uning oila az'olari yoki yaqinlarining arizasiga ko'ra, O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 8 (sakkiz) barobaridan kam bo'lmagan miqdorda yordam puli to'lash.

11.2.7. Zaruratdan kelib chiqib, O'zbekiston Respublikasi Soliq kodeksida belgilangan imtiyozlarni inobatga olib, boshqa moddiy yordam turlaridan xodim foydalanishi mumkin.

11.3. Kompaniya va uning filiallaridan pensiyaga chiqib, ishlamayotgan yolg'iz pensionerlarga, mehnat faxriylariga ish beruvchi mablag'lari hisobidan har yili kamida bir yarim million so'm miqdorda davolanish uchun moddiy yordam puli yoki boshqa tarzda yordam beriladi.

11.4. Kompaniya va uning filiallari xodimlariga mobil aloqasini taqdim etish alohida ishlab chiqilgan va tasdiqlangan me'yoriy hujjat asosida amalga oshiriladi.

11.5. Pensionerlarning turar joyi o'zgarganda, bir viloyatdan boshqa viloyatga ko'chib o'tganda, ularni filiallardan biriga birlashtirib qo'yish va Shartnomada belgilangan imtiyozlarni olish masalasi bo'yicha qarorni quyidagilar qabul qiladi:

- Qoraqalpog'iston Respublikasi va viloyat hududida — mazkur hududdagi

filiyal Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Ish beruvchi bilan kelishgan holda (bunda pencioner ko‘chib o‘tayotgan hududdagi filial Ish beruvchisi yoki Kasaba uyushmasi qo‘mitasi pencioner ko‘chib o‘tayotgan hududdagi Ish beruvchi yoki Kasaba uyushmasi qo‘mitasiga tegishli murojaat yuboradi);

- Toshkent shahrida “O‘zbektelekom” AK Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Ish beruvchi bilan kelishgan holda (bunda pencioner ko‘chib o‘tayotgan hududdagi filial Ish beruvchisi yoki Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Kompaniya rahbariyatiga yoki “O‘zbektelekom” AK Kasaba uyushmasi qo‘mitasiga tegishli murojaat yuboradi);

11.6. Kompaniya va uning filiallari mablag‘lari hisobidan xodimning 16 yoshgacha nogiron bolasi uchun dam olish uylariga, sihatgohlarga, profilaktoriylarga yo‘llanmalarining qiymati to‘liq to‘lab beriladi.

Xodimning 7 yoshdan 13 yoshgacha bo‘lgan farzandlari uchun bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlari yo‘llanmalarining qiymatini (ishlayotgan ota-onaning bittasiga) bir dona yo‘llanma uchun 30 foizi xodim tomonidan, qolgan qismi ish beruvchi mablag‘i hisobidan to‘lanadi (O‘zKUFK Rayosatining 2010-yil 11-yanvardagi 14-8 “o”- son qarori).

11.7. Kompaniya va uning filiallari moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqqan holda xodimlarning (ishlayotgan ota-onaning bittasiga) 1 sentyabr – “Bilimlar kuni” munosabati bilan, 1-sinfga chiqqan farzandi uchun O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 0,5 barobaridan kam bo‘lmagan va 1 barobaridan ko‘p bo‘lmagan miqdorda moddiy yordam ko‘rsatiladi yoki o‘quv qurollari bilan ta‘minlanadi.

11.8. Tabiiy ofat va boshqa favqulodda holatlar (zilzila, suv toshqini, yong‘in va shu kabilar)dan zarar ko‘rgan xodimlarga Kompaniya va uning filiallarida tuzilgan ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyaning xulosasiga muvofiq bir martalik moddiy yordam ko‘rsatiladi.

11.9. Kompaniya va uning filiallarida baxtsiz hodisa tufayli vafot etgan xodimning 18 yoshgacha bo‘lgan bolalariga, umumiy yillik hisobda, mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 1 (bir) barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda moddiy yordam beriladi.

11.10. Ishlamayotgan pensioner vafot etganda uning oila a‘zosi yoki yaqinlarining arizasiga ko‘ra, O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 1 (bir) barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda moddiy yordam ko‘rsatiladi.

11.11. Har yili kamida ikki marta quyidagi xodimlarga sog‘lomlashtirish uchun O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 0,5 barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda moddiy yordam ko‘rsatish:

- I va II guruh nogironlariga;
- ikkinchi jahon urushi qatnashchilariga tenglashtirilgan shaxslarga;
- kam ta‘minlangan va ko‘p bolali oilalarga.

Bunda, oilaning jami oylik daromadi har bir oila a'zosiga O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 50 (ellik) foizidan kam bo'lsa, bu oila kam ta'minlangan oila hisoblanadi;

- 16 yoshdan oshmagan to'rta va undan ortiq bolasi bo'lgan oilalar ko'p bolali oila hisoblanadi;

11.12. O'zbekiston Respublikasi "Fuqarolarning jamg'arib boriladigan pensiya ta'minoti to'g'risida"gi Qonunning 10-moddasiga muvofiq, pensiyaga chiqishi arafasidagi xodimlarning (ayollar 53, erkaklar 58 yoshga to'lgan oydan boshlab, ayollar 55, erkaklar 60 yoshga to'lgan oyga qadar) shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisob raqamlariga har oyda O'zR Vazirlar Mahkamasi qarori bilan belgilagan miqdorining 2 (ikki) barobari miqdorda pul o'tkazib boriladi.

Birinchi qismi amaldagi qonunchilikka asosan jismoniy shaxslarga hisoblab chiqarilgan daromad solig'ini kamaytirish hisobiga, ikkinchi qismi esa ish beruvchi mablag'i hisobidan.

11.13. Ishlayotgan xodimlarga Kompaniya tomonidan qurilishi rejalashtirilgan ko'p kvartirali uylarga foizsiz ssuda berilishi "O'zbektelekom" AK tomonidan ko'p kvartirali uylarni qurishni moliyalashtirish hamda xodimlarga sotish tartibi to'g'risida Nizom" ("O'zbektelekom" AK Kuzatuv kengashining 2019-yil 28-dekabrda 343-son bayonnomasi bilan tasdiqlangan) asosida amalga oshiriladi.

XII. MADANIY-MA'RIFIY, JISMONIY TARBIYA VA SPORT-SOG'LOMLASHTIRISH ISHLARI

12.1. Ish beruvchi va uning vakillari xodimlarning ma'naviy ehtiyojlarni qondirish, xodimlarni sog'lomlashtirish, jamoalarda jismoniy tarbiya-sport ishlarini rivojlantirish uchun shart-sharoitlarni yaratish sohasida quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

12.1.1. "Ma'naviyat va ma'rifat" xonasini jihozlash va uni zarur stendlar, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining asarlari, mustaqillik yillarida nashr etilgan adabiyotlar, shuningdek, plakatlar va texnika vositalari bilan ta'minlash;

12.1.2. Davlat dasturlarini bajarish borasida tegishli kasaba uyushma organi bilan birgalikda xodimlar, ayniqsa yoshlar o'rtasida taniqli fan, adabiyot va san'at arboblari, mehnat faxriylarini jalb qilgan holda, bugungi kunda amalga oshirilayotgan davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlari, keng ko'lamdagi islohatlar mohiyati, qabul qilingan qonun hujjatlari va davlat dasturlarining ahamiyatini xodimlarga atroflicha tushuntirish maqsadida har oyda "Ma'rifat soatlari"ni o'tkazib borish, uchrashuvlar va davra suhbatlari tashkil etish.

12.1.3. Xodimlarning bo'sh vaqtlarini sermazmun o'tkazish maqsadida respublikaning tarixiy yodgorliklar mavjud bo'lgan qadimiy shaharlariga sayohatlar uyushtirish (O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 7-fevral PQ-3514-son qarori asosida xodimlar umumiy sonining 10 foizidan kam bo'lmasligi kerak).

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qo'shimcha dam olish kunlarini belgilash to'g'risidagi Farmonlariga asosan "Ichki turizm haftaligi" hamda "Ichki turizm kunlari"ni, "Oilaviy sayohat ta'tili"ni tashkil etish va o'tkazish;

xodimlarga mehnat qonunchiligiga muvofiq ular uchun qulay bo'lgan vaqtda sayohat qilish va dam olish uchun ta'tilning foydalanilmay qolgan qismi hisobidan dam olish kunlari (otgul) berish.

12.1.4. Har yili tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan birgalikda, Kompaniya mablag'lari hisobidan sovg'alar bilan ta'minlangan holda (bunda bola parvarish ta'tilida bo'lgan xodimlar mustasno) xodimlarning (ishlaydigan ota-onaning bittasiga) 1 (bir) yoshga to'lgan va 13 (o'n uch) yoshgacha bo'lgan bolalari uchun yangi yil tomoshalariga borishni tashkil qilish.

12.1.5. Mehnat jamoalari o'rtasida sport turlari bo'yicha musobaqalar o'tkazish, xodimlarning tuman, shahar, viloyat va respublika musobaqalarida ishtirok etishlari uchun shart-sharoitlar yaratish, madaniyat va sportni rivojlantirish hamda ommalashtirishga sarflanadigan mablag'lar miqdorini oshirib borish;

12.1.6. Kompaniya tasarrufidagi bolalar sog'lomlashtirish oromgohlarini mavsumga o'z vaqtida tayyorlash, bolalarni ovqatlantirish uchun qo'shimcha mablag' ajratish va bolalar xavfsizligini ta'minlash bo'yicha chora-tadbirlarni ishlab chiqish;

12.1.7. Kompaniya tasarrufidagi oromgohlarda "Ma'naviyat va ma'rifat" xonalari (burchaklari)ni, kutubxonalarni tashkil qilish va ularni zarur stendlar, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari va yangi badiiy adabiyotlar bilan ta'minlash;

12.1.8. O'zbekiston Respublikasi hududidagi sanatoriy-kurort muassasalarida nogiron, yolg'iz qariya, mehnat faxriylari, kam ta'minlangan oila a'zolarining dam olishlarini va sog'lomlashtirishlarini ikki tomonlama komissiya xulosasiga ko'ra ish beruvchi mablag'i hisobidan tashkil etish.

12.2. O'zbekiston Respublikasining "Jismoniy tarbiya va sport to'g'risida"gi Qonuniga binoan xodimlar va ularning oila a'zolari o'rtasida sog'lom turmush tarzini targ'ibot qilish maqsadida quyidagilar ish beruvchi mablag'i hisobidan amalga oshiriladi.

12.2.1. Jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanish uchun yetarli moddiy va boshqa sharoitlar yaratib beriladi (maxsus sport maydonchalari yoki xonalarini ajratish) hamda mehnat jamoasida "xodimlar gimnastikasi" va "sport daqiqalari" joriy etiladi.

12.2.2. Sog'lom turmush tarzi va ommaviy sportni rivojlantirish maqsadida mehnat jamoalarida faoliyat yuritayotgan xodimga "Sport targ'ibotchisi" qo'shimcha vazifasini yuklash va uning lavozim maoshining kamida 10 foizi miqdorida ustama to'lab beriladi.

12.3.3. Ish vaqtidan so'ng tanlangan kunlarda (haftada kamida bir marta) rahbar va barcha xodimlarning jismoniy tarbiya va sport mashg'ulotlari (yugurish, stritbol, futbol, badminton, voleybol, basketbol, stol tennisi, suzish va boshqalar) bilan shug'ullanishini tashkil qilinadi.

Kamida har oyning bir shanba kunini "Sport – salomatlik kuni" deb e'lon qilish va tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan hamkorlikda xodimlarni sport bilan shug'ullanishlari uchun sharoitlar yaratish bo'yicha choralar belgilash, jismoniy tarbiya jamoalarini tuzish va ularning ishini jonlantirish;

xodimlarni sport kiyimlari hamda sport anjomlari bilan ta'minlash, ularni sport tadbirlariga keng jalb etish.

XIII. AYOLLARNING VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG'UL SHAXSLARNING MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI HAMDA ULARGA BERILADIGAN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

13.1. Taraflar mehnat munosabatlari sohasida kamsitmaslik, huquq va imkoniyatlar tengligi, teng ahamiyatli mehnat uchun teng haq to'lash prinsiplariga qat'iy rioya etishni o'z zimmlariga oladilar.

13.2. Taraflar ayollarning mehnat huquqlari va ijtimoiy kafolatlarini ta'minlash borasida Xalqaro mehnat tashkilotining quyidagi Konvensiyalariga og'ishmay rioya etadilar:

«Zo'raki yoki majburiy mehnat to'g'risida»gi 29-sonli Konvensiya;

«Teng ahamiyatli mehnat uchun erkaklar va xotin-qizlarga teng haq to'lash to'g'risida»gi 100-sonli Konvensiya;

«Onalikni muhofaza qilish to'g'risida»gi 103-sonli Konvensiya;

«Majburiy mehnatni tugatish to'g'risida»gi 105-sonli Konvensiya;

«Mehnat va ish turlari sohasida kamsitishlar to'g'risida»gi 111-sonli Konvensiya.

13.3. Taraflar O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida ko'zda tutilgan quyidagi kafolatlariga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta'minlash majburiyatini o'z zimmlariga oladilar:

13.3.1. Uch yoshga to'lmagan bolaning ishlaydigan ota-onasidan biri (vasiysi)ning yozma arizasiga asosan haftasiga 35 soatlik ish vaqti davomiyligini belgilash va mehnatiga haq to'lash har kungi to'liq ish davomiyligida ishlaydigan xodimlar uchun belgilangan miqdorda amalga oshirish.

13.3.2. Haq to'lanadigan homiladorlik va tug'ish ta'tilini qonunda belgilangan muddatga nisbatan uzaytirish.

13.3.3. Bolani parvarishlash ta'tillari davrida xodimning ish joyi (lavozimi) saqlanadi. Bu ta'tillarning ko'pi bilan olti yili mehnat stajiga qo'shiladi, shu jumladan mutaxassisligi bo'yicha ish stajiga ham qo'shib hisoblanadi.

Kelgusidagi yillik mehnat ta'tilini olish huquqiga bolani parvarishlash ta'tillari vaqti kiritilmaydi.

13.3.4. Ikki yoshga to'lmagan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga) ularning yozma arizasi asosida dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari bolani ovqatlantirish uchun qo'shimcha tanaffuslar beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda, har biri o'ttiz minutdan kam bo'lmagan davomiylikda beriladi. Ikki yoshga to'lmagan ikki yoki undan ortiq nafar farzandi bo'lgan taqdirda, tanaffusning davomiyligi kamida bir soat qilib belgilanadi. Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o'rtacha ish haqi bo'yicha haq to'lanadi.

Ikki yoshga to‘lmagan bola otasining yoki onasining (vasiysining) xohishiga ko‘ra bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusga qo‘shib berilishi yoxud ish kunining (smenaning) tegishincha qisqartirilgan holda boshiga yoki oxiriga ko‘chirilishi, shu jumladan jamlangan holda ko‘chirilishi mumkin.

Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar faqat ota-onadan biri bolani parvarishlash ta‘tilida bo‘lmagan va bunday tanaffuslardan foydalanmayotgan taqdirda beriladi.

13.4. Ish beruvchining majburiyatlari:

13.4.1. Ish o‘rni qisqartirilayotgan ayollarni mehnat bozorida talab bo‘lgan kasblarga o‘qitishni ta‘minlash;

13.4.2. Ayollarga malaka oshirish va qo‘shimcha ma‘lumot olish huquqidan foydalanish uchun imkoniyatlar yaratib berish;

13.4.3. Ish beruvchining tashabbusi bilan ishdan bo‘shatib olinayotgan ayollarga vaqtinchalik ish o‘rinlari yaratib berish;

13.4.4. Xizmat ko‘rsatish (ishlab chiqarish) hajmining kamayganligi sababli malakali ayol kadrlar bilan ta‘minlangan ishlab chiqarish bo‘linmalarini qisqartirish o‘rniga to‘liqsiz ish vaqti rejimiga o‘tkazish;

13.4.5. Tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayollarga yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillari ta‘siridan holi bo‘lgan ish o‘rinlari ajratish;

13.4.6. “2030-yilga qadar O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi”ni amalga oshirishga ko‘maklashish;

13.4.7. Bola ikki yoshga to‘lgunga qadar bola parvarishlash ta‘tilida bo‘lgan ota-onadan biriga (bolaning buvisi, buvasi yoki bolani haqiqatda parvarishlayotgan boshqa qarindoshlari, vasiysiga) parvarish qilinayotgan bolalar sonidan va nafaqa oluvchi shaxsning mehnat stajidan qat‘i nazar har oyda mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 60 foizi miqdorida (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 31-maydagi 314-son qarori bilan tasdiqlangan “Byudjet tashkilotlari hisoblanmaydigan yuridik va jismoniy shaxslarda ishlaydigan onalarga bola ikki yoshga to‘lgunga qadar bola parvarishi bo‘yicha oylik nafaqa tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi Nizomga asosan), shuningdek, ikki yoshdan uch yoshgacha bola parvarishlash ta‘tilida bo‘lgan ota-onadan biriga (bolaning buvisi, buvasi yoki bolani haqiqatda parvarishlayotgan boshqa qarindoshlari, vasiysiga) bir nafar farzandiga har oyda mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 20 foizi miqdorida nafaqa puli to‘lanadi.

Agar ikki va undan ortiq tug‘ilgan, farzandlikka yoki vasiylikka olingan bolalar parvarishda bo‘lsa, kichik farzand ikki yoshga to‘lgunga qadar bola parvarishi bo‘yicha nafaqa tayinlanadi va to‘lanadi.

Agar ona bola ikki yoshga to‘lgunga qadar bola parvarishi davrida ikkinchi farzandga homiladorlik va tug‘ish bo‘yicha ta‘til olish huquqiga ega bo‘lsa, onaning tanlovi asosida nafaqaning faqat bir turi tayinlanadi va to‘lanadi.

Agar xodimda bir vaqtda bola ikki yoshga to'lgunga qadar bola parvarishlash nafaqasi hamda ikki yoshdan uch yoshgacha bola parvarishlash nafaqasini olish huquqi bo'lsa unga ikki yoshdan uch yoshgacha bola parvarishlash nafaqasi to'lanmaydi.

Kompaniya yoki uning tizimidagi filiallar tugatilgan taqdirda, xodimning bola ikki yoshga to'lgunga qadar bola parvarishi nafaqasini olish huquqi tugatish ishlari to'liq yakuniga yetkunga qadar saqlanib qoladi, ikki yoshdan uch yoshgacha bola parvarishlash nafaqasini olish huquqi esa mehat shartnomasi bekor qilingan vaqtdan boshlab to'xtatiladi.

13.5. Taraflar Xalqaro mehnat tashkilotining "Teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to'lash to'g'risida"gi 100-sonli Konvensiyasi hamda O'zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi Qonunida ko'zda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta'minlash majburiyatini o'z zimmalariga oladilar:

13.5.1. Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash majburiyatlarini Kompaniya va uning filiallarining vakolatli shaxsi zimmasiga yuklatish;

13.5.2. Ishga qabul qilish va xizmat bo'yicha ko'tarishda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni yaratish;

13.5.3. Kompaniya va uning filiallarida xotin-qizlar va erkaklar ish haqi o'rtasida genderga asoslangan farqli holatlarni o'rganish va bunday holatlar aniqlanganda, ularni tizimli bartaraf etish choralarini ko'rish (BJK 46 bandi).

13.5.4. Kompaniya va uning tizimidagi filiallarda gender tenglikni ta'minlash holatini tahlil qilish va gender tenglikni ta'minlash bo'yicha manzilli strategiyalarni ishlab chiqish va tasdiqlash (BJK 125 bandi).

13.6. Kasaba uyushmasi va uning tizimidagi kasaba uyushmasi qo'mitalari ayollar mehnat sharoitlarini yaxshilashga ko'maklashishni o'z zimmasiga oladi, ayollar mehnati va sog'lig'i muhofazasi bo'yicha ijtimoiy dasturlari bajarilishida Ish beruvchi va uning vakillariga yaqindan yordam beradi.

13.7. O'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolani tarbiyalayotgan ota-onadan biriga (ota-ona o'rnini bosuvchi shaxsga) oyiga qo'shimcha bir dam olish kuni berilib, O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligi huzuridagi budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi mablag'lari hisobidan shu vaqt uchun bir kunlik ish haqi miqdorida nafaqa to'lanadi.

XIV. YOSH LAR UCHUN QO'SHIMCHA IMTIYOZ VA KAFOLATLAR

14.1. Kompaniyaning ishida va rivojlanishida yosh mutaxassislar ishtiroki samarasini yanada oshirish hamda yoshlarni ijtimoiy himoyalash masalasi yechimini topish maqsadida tomonlar quyidagilarga kelishib oldilar:

Xalqaro mehnat tashkilotining "Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to'g'risida"gi 138-sonli va "Bolalar mehnatining og'ir shakllarini taqiqlash va yo'q qilishga doir shoshilinch choralar to'g'risida"gi 182-sonli Konvensiyalariga binoan ishga qabul qilish uchun eng kichik yoshga rioya etish hamda bolalar mehnatining og'ir

shakllarini taqiqlash yuzasidan aniq maqsadga yo'naltirilgan ishlarni olib borish;

yoshlarga oid davlat siyosatini amalga oshirishga qaratilgan qo'shimcha choratadbirlar Dasturi ijrosini ta'minlashda faol ishtirok etish;

- yosh xodimlar, mutaxassislar va boshqalar o'rtasida kasb mahorati bo'yicha tanlovlar o'tkazish;

- yosh oila a'zolari bo'lgan xodimlarga har taraflama yordam ko'rsatish;

- yoshlarni bilim salohiyatini oshirish maqsadida, ularning zamonaviy bilimlar, xorijiy til, kompyuter savodxonligini mukammal egallashlariga o'quvlar o'tkazish orqali ko'maklashish, ulardan kadrlar zaxirasini shakllantirish;

- ishlayotgan yoshlar faoliyatidagi salbiy holatlarni, jumladan, ertangi kunga ishonchni so'nishini oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan minnatdorlik hissini uyg'otish maqsadida yosh xodimlar o'rtasida madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya va sport hamda ma'naviy tadbirlarni amalga oshirish;

- Oliy, kasb-hunar ta'limi muassasalari bitiruvchilari, O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safidan muddatli harbiy xizmatdan qaytgan shaxslar, yoshlar, voyaga yetmagan farzandlari bor ayollar, nogironligi bo'lgan shaxslar va ijtimoiy himoyaga muhtoj aholi qatlamlarining boshqa toifalarini ishga joylashtirilishiga har tomonlama ko'maklashish.

14.2. O'zbekiston Respublikasining O'RQ-406-sonli "Yoshlarga oid davlat siyosati to'g'risida"gi Qonuniga va mazkur shartnoma maqsadlarida:

- a) o'n to'rt yoshga to'lgan va o'ttiz yoshdan oshmagan xodimlar yoshlar deb hisoblanadilar;

- b) oliy yoki o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasasini bitirgan, ta'lim muassasasini bitirgandan so'ng olgan ixtisosligi bo'yicha 3 (uch) yil ichida ishga kirgan va ma'lumoti to'g'risidagi hujjatda ko'rsatilgan ixtisosligi bo'yicha ishlayotganiga 3 (uch) yildan ko'p bo'lmagan 30 yoshdan oshmagan xodimlar yosh mutaxassislar deb e'tirof etiladi;

- v) er-xotinning ikkisi ham 30 yoshdan oshmagan oila yoxud farzand (bola) tarbiyalab voyaga yetkazayotgan 30 yoshdan oshmagan yolg'iz otadan yoki yolg'iz onadan iborat bo'lgan oila, shu jumladan nikohdan ajralgan, beva erkak (beva ayol) yosh oila deb hisoblanadilar.

14.3. Kompaniya va uning filiallarida ish haftasi quyidagi davomiylikda belgilanadi:

14.3.1. 16 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun – 36 soatdan ortiq emas;

14.3.2. 16 yoshga yetmagan o'smirlar uchun — 24 soatdan ortiq emas;

14.4. Yoshi 18 (o'n sakkiz)ga to'lmagan shaxslar mehnat huquqiy munosabatlarida katta yoshdagi xodimlar bilan huquqlari tenglashtiriladi, mehnat muhofazasi, ish vaqti, ta'tillar hamda boshqa mehnat sharoitlarida esa qonunchilikda va mazkur Shartnomada belgilangan qo'shimcha imtiyozlardan foydalanadilar.

14.5. Soha oliy o'quv muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta'lim olayotgan xodimlarga, navbatdagi o'quv sessiyasiga ketishda o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda va ular uchun qulay bo'lgan paytda mehnat ta'tili beriladi.

14.6. Soha o'quv muassasalarini bitirgandan so'ng mutaxassisligi bo'yicha ishga yuborilgan yosh mutaxassislarga, ayniqsa 4 va undan ortiq voyaga yetmagan oiladagilarga, qaramog'ida ota-onasi pensionerlar bo'lganlarga O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining bir barobaridan kam bo'lmagan miqdorida bir marotabalik madad puli to'lab beriladi.

14.7. Kompaniya ijroiya apparati va uning filiallarida kamida ikki yil ishlagan xodimlarga, ayniqsa yosh oilalarga uzoq muddat foydalanadigan tovarlarni xarid qilish, ta'lim muassasasida ta'lim olayotgan oila a'zosini kontrakt to'lovini to'lash, shuningdek safarbarlik chaqiruvchi zaxirasida xizmat o'tashga haq to'lash uchun ish haqi hisobidan bir yil muddat ichida oylik ish haqidan qaytarib bera oladigan miqdorda foizsiz ssudalar beriladi.

14.8. Kasaba uyushmasi va uning tizimidagi kasaba uyushmasi qo'mitalari qo'yidagi majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi:

a) yosh xodimlarning ijtimoiy huquqlari va kafolatlarini himoya qilish ishlarini yanada mukammallashtirish uchun mavjud huquqiy-normativ bazadan foydalanish;

b) yosh yigit-qizlarni kasaba uyushmalari faoliyatiga jalb etish ishlarini olib borish, jamoat ishida faollik ko'rsatgan yoshlarni tizimli ravishda ma'naviy (faxriy yorliq, tashakkurnoma, ular to'g'risida gazetalarda va Kompaniyaning elektron platformasida rag'batlantiruvchi maqolalar chop etish) va moddiy rag'batlantirish;

v) o'quvchi va talabalarning ishlab chiqarish amaliyotiga rahbarlik qilishga yuqori malakali ishchilar, rahbarlar, mutaxassislarni jalb etish hamda yoshlarni ishga qabul qilishda ustoz birlashtirilishini ta'minlashda ko'maklashish;

g) amaliyot o'tash uchun birlashtirilgan kasb-hunar ta'limi muassasalari o'quvchilarini va yangi ishga qabul qilingan bitiruvchilarini mehnat muhofazasi bo'yicha yo'riqdan o'tkazishga, maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal, yakka tartibdagi himoya vositalari va sut bilan ta'minlashga erishish;

d) ishga qabul qilingan kasb-hunar ta'limi muassasalari bitiruvchilari bilan mehnat shartnomalari tuzilishini, ularni mazkur Shartnoma bilan tanishtirilishini ta'minlash;

e) ishga yangi qabul qilingan yoshlarning ish joylarida qo'nimlilikini ta'minlash bo'yicha ish olib borish;

j) yosh xodimlar o'rtasida madaniy-ma'rifiy, ma'naviy hamda jismoniy tarbiya va sport tadbirlarini keng miqyosda amalga oshirish orqali ishlayotgan yoshlar faoliyatidagi salbiy holatlarni, jumladan, ertangi kunga ishonchning so'nishini oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan minnatdorlik hissini uyg'otish;

z) "Yoshlar minbari", "Erkin fikr" uslublarining qo'llanilishini joriy etish va unda, yosh xodimlar o'z fikrlarini erkin ifoda etgan holda (ish sharoiti, jamoadagi muhit, jamoa ishiga samara keltiradigan g'oya, rahbar kadrlarning nojo'ya hatti

harakatlari, ularning kamsitilishi va h. yuzasidan) to‘g‘ridan-to‘g‘ri yoki anonim bildirishnomalarni shaffof qutilarga yozma tarzda va Kompaniyaning elektron platformasida rag‘batlantiruvchi maqolalar berib turish ishlarini tashkil etish;

i) o‘rta maxsus, kasb-hunar ta‘limi muassasalari o‘quvchilariga “Ustoz-shogird” yo‘sinida faoliyat yuritayotgan davrda kasaba uyushmasi mablag‘idan bir marotabalik moddiy yordam ko‘rsatish. Bunda amaliyot o‘tash davrida kam ta‘minlangan, ijtimoiy himoyaga muhtoj, iqtidorli o‘quvchilarga mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 70 foizi, o‘qishni imtiyozli diplom bilan bitirigan, faol yosh mutaxassislariga ishga joylashganida mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 100 foizi miqdorida beriladi.

14.9. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasiga asosan, davlat grantlari asosida o‘qigan va oliy ta‘lim tashkilotini tamomlagan kundan e‘tiboran uch oy ichida yo‘llanma bo‘yicha olingan mutaxassisligiga doir ishga kirayotgan oliy ta‘lim tashkilotlarining bitiruvchilariga hamda tegishli ta‘lim tashkilotini tamomlagan kundan e‘tiboran bir yil ichida birinchi bor ishga kirayotganda olingan mutaxassisligi bo‘yicha mustaqil ravishda ishga joylashayotgan umumiy o‘rta, o‘rta maxsus, professional va oliy ta‘lim tashkilotlarining bitiruvchilariga dastlabki sinov muddati belgilanmaydi.

14.10. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 161-moddasiga asosan umumiy o‘rta-maxsus, professional ta‘lim tashkilotlarining, shuningdek davlat grantlari bo‘yicha ta‘lim olgan oliy ta‘lim tashkilotlarining tegishli ta‘lim tashkilotini tamomlagan kundan e‘tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirgan bitiruvchilari bilan mehnat shartnomasi ushbu mehnat shartnomasi tuzilgan kundan e‘tiboran uch yillik muddat o‘tguniga qadar ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilinganida ish beruvchi bu haqda mahalliy mehnat organiga yozma shaklda xabar qilishi kerak.

14.11. Ishdan ajralmagan holda ta‘lim tashkilotlarida o‘qitilayotgan, qayta tayyorlashdan yoki malaka oshirishda o‘tayotgan, shuningdek ishlab chiqarish ta‘limini o‘tayotgan xodimlarga ish va o‘qishni birga olib borish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratib beriladi.

14.12. Mehnat shartnomasi bo‘yicha ishdan ajralmagan holda ta‘lim tashkilotlarida tahsil olib, o‘quv rejasini bajarayotgan xodimlarga ish joyi bo‘yicha o‘rtacha ish haqi saqlangan holda o‘quv ta‘tili, qisqartirilgan ish haftasi hamda mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda belgilangandan tashqari qo‘shimcha kafolatlar berilishi mumkin.

Oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar ta‘limi tashkilotlarida kechki yoki sirtqi ta‘lim shakli bo‘yicha o‘qiyotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyalarida ishtirok etgan davr uchun o‘quv ta‘illari:

oliy ta‘lim tashkilotlarida kechki ta‘lim shaklida o‘qiyotgan birinchi va ikkinchi kurs talabalariga — kamida yigirma kalendar kun, o‘rta maxsus, kasb-hunar ta‘limi tashkilotlarida — kamida o‘n kalendar kun, oliy va o‘rta maxsus ta‘lim tashkilotlarida sirtqi ta‘lim shaklida o‘qiyotganlarga esa — kamida o‘ttiz kun;

oliy ta‘lim tashkilotlarida kechki ta‘lim shaklida uchinchi va undan yuqori kurslarda o‘qiyotganlarga — kamida o‘ttiz kalendar kun, o‘rta maxsus, kasb-hunar ta‘limi tashkilotlarida — kamida yigirma kalendar kun, oliy va o‘rta maxsus ta‘lim,

kasb hunar ta'limi tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida o'qiyotganlarga esa kamida qirq kalendar kun muddatga o'rtacha ish haqi saqlangan holda har yili beriladi.

14.13. Ishni o'qish bilan birga olib borayotgan xodimlarga navbatdagi mehnat ta'tillari ular o'quv ta'tillaridan foydalanganligidan qat'iy nazar beriladi.

14.14. Ish beruvchi oliy ta'lim tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida tahsil olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyasida ishtirok etish uchun ta'lim tashkiloti joylashgan yerga borishi va u yerdan qaytib kelishi uchun yiliga bir marta yo'lkira haqining ellik foizidan kam bo'lmagan miqdorini to'laydi. Davlat attestatsiyasidan o'tish uchun xuddi shunday miqdorda yo'lkira haqi to'lanadi.

XV. IJTIMOIIY SHERIKLIK. KASABA UYUSHMA QO'MITASI VA KASABA UYUSHMA FAOLLARINING HUQUQIY KAFOLATLARINI TA'MINLASH

15.1. Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi o'zaro munosabatlarida ijtimoiy sheriklik, hamkorlik, o'zaro manfaatlarni hurmat qilish tamoyillariga hamda O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonuni va boshqa qonun hujjatlariga amal qiladilar.

15.2. Ish beruvchi va uning vakillari O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonun hujjatlariga, shuningdek O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan xalqaro shartnomalar hamda Xalqaro mehnat tashkilotining konvensiyalariga binoan kasaba uyushmasining huquqlariga rioya qiladi, uning faoliyatiga har tomonlama ko'maklashadi.

15.3. Kasaba uyushmasi o'z a'zolarining mehnat huquqlari va boshqa ijtimoiy-iqtisodiy huquqlarini hamda qonuniy manfaatlarini himoya qilish uchun mushtarak manfaatlar bilan bog'langan fuqarolarning jamoat birlashmasidir.

Kasaba uyushmasi va uning tizimidagi boshlang'ich tashkilotlari o'z faoliyatini qonun hujjatlariga muvofiq yuridik shaxs tashkil etgan yoki tashkil etmagan holda amalga oshirishi mumkin.

15.4. Kasaba uyushmasi ishini asosiy ishdan ozod etilgan holda olib borayotgan shaxslar (rais, buxgalter va boshqa xodimlar) doimiy ishlovchi xodimlar bilan teng holda mehnat jamoasining a'zolari hisoblanadi va mazkur Shartnomada belgilangan imtiyozlardan to'liq foydalanib, aloqa sohasidagi hamda Kompaniyadagi umumiy ish staji saqlanadi.

15.5. Kasaba uyushmasi ishini asosiy ishdan ozod etilgan holda olib borayotgan kasaba uyushmasi qo'mitasi raisiga har oyda barcha to'lovlari bilan birgalikda ijtimoiy soliqni (12%) inobatga olgan holda, filialda qo'llanilayotgan tarif setkasining 12-razryadi bo'yicha oylik ish haqining 50 foizidan kam bo'lmagan miqdorda lavozim maoshi hamda mazkur Shartnomada belgilangan barcha to'lovlar ish beruvchi mablag'i va qolgan 50 foizi a'zolik badal puli hisobidan amalga oshiriladi.

15.6. Kasaba uyushmasi qo'mitasi tarkibiga saylangan kasaba uyushma ishini jamoatchilik asosida olib borayotgan, mehnat muhofazasi bo'yicha vakillar va mehnat nizolari hamda ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar a'zolari bo'lgan xodimlarni Ish beruvchining tashabbusi bilan boshqa ishga o'tkazish, ularga nisbatan

intizomiy choralar qo‘llash, ular bilan mehnat shartnomasini bekor qilish O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuniga muvofiq amalga oshiriladi.

15.7. Boshlang‘ich kasaba uyushmasi va sex kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi etib saylangan hamda kasaba uyushma ishini jamoatchilik asosida yuritayotgan xodimga Kompaniya va uning filiallari mablag‘i hisobidan har oyda quyidagi miqdorda qo‘shimcha haq to‘lanadi:

- 50 nafargacha a‘zosi bo‘lgan kasaba uyushmasi tashkilotida – lavozim maoshining 10 foizdan kam bo‘lmagan miqdorda;

- 51 dan 100 nafargacha a‘zosi bo‘lgan kasaba uyushmasi tashkilotida – lavozim maoshining 15 foizdan kam bo‘lmagan miqdorda;

- 101 va undan ortiq a‘zosi bo‘lgan kasaba uyushmasi tashkilotida – lavozim maoshining 20 foizdan kam bo‘lmagan miqdorda.

15.8. Jamoatchilik asosida kasaba uyushma ishini yuritayotgan kasaba uyushmasi va sex qo‘mitasi raislariga har kuni ikki soatdan yoki haftalik ish vaqtining 30 foizidan kam bo‘lmagan vaqt kasaba uyushma vazifalarini bajarish uchun o‘rtacha ish haqi saqlangan holda beriladi.

15.9. “O‘zbektelekom” AK apparati kasaba uyushmasi qo‘mitasi shtat birligidagi xodimlarga kasaba uyushmasi ishini olib borish uchun zarur shart-sharoit yaratish (alohida xona, avtotransport, aloqa vositasi, kompyuter jamlamalari va h.) hamda Kompaniya rahbariyati va kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan tasdiqlangan shtat jadvali asosida barcha soliq va to‘lovlarni (mazkur Shartnomadagi ustama, qo‘shimcha, moddiy yordam, xizmat safari xarajatlari va h.) inobatga olib, har oylik ish haqi to‘lovi Kompaniya mablag‘i hisobidan amalga oshiriladi.

15.10. “O‘zbektelekom” AK apparati kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi Kompaniya tizimidagi filiallar kasaba uyushmasi qo‘mitalari faoliyatini muvofiqlashtirib boradi.

15.11. Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi o‘zaro kelishgan holda Kompaniya tizimidagi filiallar kasaba uyushmasi qo‘mitalarida kasaba uyushmasi ishini yuritish uchun ish beruvchi mablag‘i hisobidan alohida shtat birliklari tashkil etishi mumkin.

XVI. MEHNAT NIZOLARI

16.1. Mehnat nizolari va kelishmovchiliklari mehnat nizolari bo‘yicha tuzilgan komissiya tomonidan hal qilinadi.

16.2. Kompaniya va uning filiallarida har ikki tomondan 3 kishidan iborat bo‘lgan, mazkur shartnoma amal qilish muddati davomida faoliyat ko‘rsatadigan mehnat Nizolari bo‘yicha komissiya tuziladi.

16.3. Ish beruvchi va uning vakillari tomonidan komissiya a‘zolari ularning buyrug‘i bilan tasdiqlanadi, tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan komissiya a‘zolari esa — kasaba uyushmasi qo‘mitasining qarori bilan tasdiqlanadi.

16.4. Mehnat nizolari komissiyasi o‘z faoliyatini qonun hujjatlari va O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi, O‘zbekiston Respublikasi

Savdo-sanoat palatasi tomonidan tasdiqlangan (12.01.2015-y.,20-66 s, 15.01.2015-y., 01-SP), Mehnat va aholini ijtimoiy mhofaza qilish vazirligi bilan kelishilgan tavsiyalarga asosan ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq olib boradi.

16.5. Jamoalarga doir mehnat nizolari O‘zbekiston Respublikasi qonun xujjatlarida belgilangan tartibda hal etiladi.

XVII. SHARTNOMANING BAJARILISHI USTIDAN NAZORAT

17.1. Taraflar quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmlariga oladilar:

17.1.1. Shartnomani bajarilishini nazorat qilish bo‘yicha Kompaniya va uning filiallarida ikki tomonlama ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyani tuzishni hamda faoliyatini belgilangan tartibda samarali tashkil etishni (BJK 127 bandi);

17.1.2. Yiliga kamida ikki marta, yarim yillik va yil natijalari bo‘yicha Shartnoma bajarilishining tekshiruvini o‘tkazish hamda tekshiruv natijalarini Kompaniya va uning filiallari (tarkibiy bo‘linmalari) mehnat jamoasining yig‘ilishlari (konferensiyalari)da, uning umumiy bajarilishini qo‘shma majlislarda (zarur hollarda videokonferensiya tarzida) ko‘rib chiqishni (BJK 132,140 bandlari).

17.2. Taraflar shuni e‘tirof etadilarki, ularning mazkur Shartnomada aks ettirilgan manfaatlari ular tomonidan Yagona jamoa shartnomasining barcha shartlari va majburiyatlari so‘zsiz bajarilgan taqdirdagina ro‘yobga chiqishi mumkin.

17.3. Shartnomaning amal qilish davrida yoki amal qilish muddatini uzaytirish davrida kiritilgan o‘zgartish va qo‘shimchalar qo‘shimcha kelishuv ko‘rinishida bo‘lgan alohida hujjatlar bilan rasmiylashtiriladi va mazkur Shartnomaning ajralmas qismi bo‘lib hisoblanadi.

XVIII. MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI

18.1. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi mehnat shartnomasi tarafining boshqa tarafga yetkazilgan ziyonning o‘rnini qonunchilikda belgilangan tartibda qoplash majburiyatini ifodalaydigan yuridik javobgarlikdir.

Bunda Ish beruvchining xodim oldidagi shartnomaviy javobgarligi Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan kam bo‘lmasligi, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan yuqori bo‘lmasligi kerak.

Ish beruvchi zarar yetkazilgan chog‘dagi aniq holatlarni hisobga olib, aybdor xodimdan yetkazilgan zararni undirishdan to‘liq voz kechish huquqiga ega.

18.2. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 320-moddasida nazarda tutilgan hollarda xodimga olmagan ish haqining o‘rnini unga qoplashi shart.

18.3. Tomonlar shunga kelishdiki, ish beruvchi jabrlanuvchiga ko‘rilgan zarar uchun tovon to‘lashdan tashqari, amaldagi qonunlarga muvofiq zarar to‘lovlarini olish huquqiga ega bo‘lgan shaxslarga quyidagilarni:

18.3.1. Xodim o‘z mehnat majburiyatlarini bajarish davrida yohud Kompaniya yoki filial manfaatlari doirasida ish beruvchining topshirig‘iga ko‘ra boshqa xatti-

harakatlarni bajarayotganida, uning sogʻligʻiga shikast yetkazilganligi sababli kasbga oid mehnat qobiliyatini yoʻqotganligi uchun bir yillik oʻrtacha ish haqidan kam boʻlmagan miqdorda, oʻlim bilan tugagan hollarda esa, agar xodim ish beruvchi tomonidan majburiy sugʻurta qilingan boʻlsa, Oʻzbekiston Respublikasining “Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sugʻurta qilish toʻgʻrisida”gi Qonuniga asosan sugʻurtalovchi tashkilot tomonidan sugʻurta shartnomasida belgilangan summadan kelib chiqib, oʻrtacha yillik ish haqining olti baravari miqdorida bir yoʻla beriladigan nafaqa toʻlanadi.

Xodimni dafn etish marosimi bilan bogʻliq boʻlgan toʻlovni amalga oshirishni ish beruvchi oʻz zimmasiga oladi.

Agar xodim baxtsiz hodisalardan sugʻurta qilinmagan boʻlsa oʻrtacha yillik ish haqining oʻn baravaridan kam boʻlmagan miqdorda ish beruvchi hisobidan bir martalik nafaqa toʻlanadi va boshqa moddiy yordamlar amalga oshiriladi;

18.3.2. Xodim ishlab chiqarishga bogʻliq holda jarohatlanganda yoki kasb kasalliklari oqibatida vaqtinchalik mehnat layoqatini yoʻqotganda (Oʻz.R. VMning 2002-yil 28-fevralda tasdiqlangan “Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik boʻyicha nafaqalar toʻlash chegarasini takomillashtirish toʻgʻrisida”gi 71-sonli qaroriga Oʻz.R. VMning 2002-yil 31-maydagi 188-sonli qarori bilan oʻzgartirishlar kiritilgan) oʻrtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida haq toʻlaydi;

18.3.3. Tibbiy-ijtimoiy ekspertiza komissiyasi (TIEK) xulosasiga muvofiq jabrlanuvchi ilgarigi ishini bajarishga qodir boʻlmasa, Ish beruvchi jabrlanuvchining roziligi bilan uni boshqa yangi kasbga oʻqitish majburiyatini oʻz zimmasiga oladi.

18.4. Ish beruvchi va uning vakillari tomonidan ish haqi belgilangan muddatlarda toʻlanmagan holda:

a) ish beruvchi (yoki uning vakili sifatida qatnashuvchi shaxs)ning aybi bilan ish haqini toʻlash kechiktirilganda, intizomiy javobgarlikka tortiladi va unga ish haqi kechiktirilgan har bir kun uchun lavozim maoshining 0,5 foiz (ammo 20 foizdan ortiq boʻlmagan) miqdorda jarima solinadi;

b) Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 333-moddasiga asosan, ish haqini, taʼtil toʻlovlarini, mehnat shartnomasi bekor qilingandagi toʻlovlarni va (yoki) xodimga toʻlanishi lozim boʻlgan boshqa toʻlovlarni toʻlash muddatini buzgan taqdirda, ularni toʻlov muddatidan keyingi kundan eʼtiboran toʻlaqatda hisob-kitob qilingan kunni oʻz ichiga olgan muddatgacha har bir kechiktirilgan kun uchun Oʻzbekiston Respublikasi Markaziy bankining oʻsha vaqtda amalda boʻlgan qayta moliyalashtirish stavkasidan kelib chiqqan holda foizlar (pullik kompensatsiya) bilan birga toʻlashi shart.

Xodimga toʻlanishi lozim boʻlgan pulli kompensatsiyaning miqdori Oʻzbekiston Respublikasi Markaziy banki qayta moliyalash stavkasining 10 foizi miqdorida belgilanadi.

18.5. Bevosita pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilayotgan xodim maxsus yozma shartnoma asosida ularga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini taʼminlamaganligi uchun toʻliq moddiy javobgar boʻladi. Toʻliq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim boʻlgan xodimlarning toifalari roʻyxati

1-ilovada keltirilgan.

18.6. Bevosita pul yoki tovar boyliklari bilan muomala qiluvchi Xodimlar tomonidan ishlar birgalikda bajariladigan va bunda jamoa (brigada) moddiy javobgarligi joriy etiladi.

XIX. SHARTNOMANI BUZGANLIK VA BAJARMAGANLIK UCHUN JAVOBGARLIK

Shartnoma bo'yicha majburiyatlarni buzganlikda yoki bajarmaganlikda aybdor bo'lgan mansabdor shaxslar O'zbekiston Respublikasi qonun xujjatlarida belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

“O‘zbektelekom” AK ijroiya apparati hamda uning tarkibidagi filiallarda to‘liq
moddiy javobgarlik shartnoma tuzilishi lozim bo‘lgan xodimlar
toifalarining ro‘yxati

T/r	Lavozimlar
1	Kassirlar (aloqa operatorlari, kassirlar va kassir vazifasini bajarayotgan xodimlar)
2	Omborxonada mudiri va uning o‘rinbosarlari
3	Buxgalter
4	Bog‘lama boshliqlari
5	Ofis-menejeri
6	Savdo ofis menejeri
7	Tijorat agenti
8	Sotib olish bo‘yicha agent
9	Muhandis
10	Elektromontyor
11	Direktor
12	Direktor o‘rinbosari (texnik masalalar bo‘yicha)
13	Direktor o‘rinbosari (tijorat masalalari bo‘yicha)
14	Bosh buxgalter
15	Xizmat boshlig‘i
16	Bo‘lim boshlig‘i
17	Guruh boshlig‘i
18	Uchastka boshlig‘i
19	Ekskavator mashinisti
20	Avtovishka va avtogidroko‘targich mashinisti
21	Yengil avtomobil haydovchisi
22	Yuk avtomobil haydovchisi
23	Traktorchi
24	Qorovul

**“O‘zbektelekom” AK ijroiya apparati hamda uning tarkibidagi filiallarda
qo‘shimcha mehnat ta‘tillari belgilangan lavozimlar
R O‘ Y X A T I**

Lavozimlar	Yagona jamoa shartnomasida belgilangan asosiy yillik ta‘til	Ish joylarini shahodatlash natijasiga ko‘ra qo‘shimcha ta‘til kuni	O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019 yil 6 sentabrdagi 743-son qarori 1-ilovasiga asosan	Jami ta‘til kunlari
1. Boshqaruv raisi va uning o‘rinbosarlari	21	6	-	27
2. Departamen, boshqarma, xizmat va bo‘lim boshliqlari hamda ularning o‘rinbosarlari, bosh buxgalter, bosh buxgalter o‘rinbosarlari, bosh, yetakchi hamda 1 va 2 toifali mutaxassislar, muhandislar	21	6	-	27
3. Filial direktori va uning o‘rinbosarlari, filial tarkibidagi telekommunikatsiya bog‘lama boshliqlari	21	6	-	27
4. Qoraqalpog‘iston Respublikasi:				
4.1. Mo‘ynoq (shu jumladan Mo‘ynoq shahri) va Qo‘ng‘irot tumanlari (Qo‘ng‘irot shahridan tashqari)	21	6	3	30
4.2. Qorao‘zak, Kegeyli, Qaniko‘l, Nukus, Taxtako‘pir, Chimboy, Shumanoy tumanlari, Qo‘ng‘irot shahri	21	6	2	29
4.3. Taxiatosh va Xo‘jayli tumanlari	21	6	1	28
4.4. Beruniy, To‘rtko‘l va Ellikqal‘a tumanlari (ularning tuman markazlaridan tashqari), Nukus shahri	21	6	1	28

5. Navoiy viloyati:				
5.1. Uchquduq va Zarafshon shahri	21	6	6	33
5.2. Tomdi va Uchquduq tumanlari	21	6	5	32
5.3. Konimex, Qiziltepa, Navbahor, Nurota, Xatirchi tumanlari	21	6	3	30
5.4. Karmana tumani, Navoiy shahri	21	6	2	29
6. Buxoro viloyati:				
6.1. Qorovulbozor tumani	21	6	5	32
6.2. Gazli shahri, Olot va Qorako'l tumanlari	21	6	2	29
7. Namangan viloyati Pop tumani Chorkesar shaharchasi	21	6	2	29
8. Qashqadaryo viloyati Muborak tumani	21	6	2	29
9. Ish joylarini shahodatlash natijasiga ko'ra, zararli mehnat sharoitidagi lavozimlar uchun	21	7	-	28
10. Qolgan barcha lavozimlardagi xodimlar uchun	21	3	-	24

Izoh:

1) O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan imtiyozlarga ega xodimlarga 30 kalendar kuni mehnat ta'tili taqdim etiladi, ya'ni 18 yoshgacha bo'lgan xodimlar, 1 va 2-guruh nogironlari. Shuningdek ikki cva undan ortiq 12 yoshgacha nogiron bolani tarbiyalayotgan ayollarga qo'shimcha 4 kun beriladi.

2) Toshkent shahrida joylashgan filiallar, hududiy filiallar, "TTT" filialining bog'lamalari, "UzMobayl" filialining hududiy bog'lamalari, "Kontakt markazi" filiali, Sotuv ofislaridagi ushbu ro'yxatga kiritilmagan barcha lavozimlarda faoliyat olib borayotgan xodimlarning asosiy yillik mehnat ta'tili 21 kalendar kundan kam bo'lmasligi hamda ish joylarini shahodatlash natijasiga ko'ra qo'shimcha ta'til kunlari berilishi kerak.

3) O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019 yil 6 sentabrdagi 743-son qarori 1-ilovasiga asosan beriladigan qo'shimcha ta'tillar aynan ushbu qarorda joylashgan hududdagi xodimlarga tadbiiq etiladi.

4) O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 220-moddasiga asosan, xodimga tarmoqda ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo'lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko'p bo'lmagan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tili beriladi.

5) O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 222-moddasiga asosan, har yilgi mehnat ta'tilining umumiy davomiyligini hisoblab chiqarishda qo'shimcha ta'tillar har yilgi asosiy eng kam ta'til yoki har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tilga qo'shib jamlanadi.

Mehnat ta'tilining davomiyligi, shu jumladan, asosiy va qo'shimcha ta'tillar jamlanganda, bir ish yili uchun 56 (ellik olti) kalendar kundan oshib ketishi mumkin emas.

**“O‘zbektelekom” aksiyadorlik kompaniyasi xodimlariga aloqa sohasidagi ish staji uchun qo‘shimcha haq to‘lash to‘g‘risida
NIZOM**

Mazkur Nizom Yagona jamoa shartnomasining VIII bo‘lim 8.2.6.- bandiga muvofiq holda hamda xodimlarning aloqa sohasidagi korxonalar va tashkilotlarda ish faoliyatini davom ettirishda moddiy rag‘batni yaratish uchun ishlab chiqilgan hamda barcha ro‘yxat tarkibidagi xodimlarga amal qiladi.

Xodimlarga aloqa sohasidagi ish staji uchun qo‘shimcha haq biznes-rejada ko‘zda tutilgan mehnatga haq to‘lash jamg‘armasi hisobidan va uning doirasida to‘lanadi.

Aloqa sohasidagi umumiy ish stajiga qarab mehnat shartnomasi bilan ishga qabul qilingan barcha xodimlarga (o‘rindoshlik asosida ishlayotgan ishchilar bundan mustasno) ish staji uchun qo‘shimcha haq quyidagi miqdorda to‘lanadi:

ish staji 1 yildan 3 yilgacha bo‘lganda – haqiqiy ishlagan kunlari uchun oylik lavozim maoshining 5%;

ish staji 3 yildan 5 yilgacha bo‘lganda – haqiqiy ishlagan kunlari uchun oylik lavozim maoshining 10 %;

ish staji 5 yildan 7 yilgacha bo‘lganda – haqiqiy ishlagan kunlari uchun oylik lavozim maoshining 15 %;

ish staji 7 yildan 15 yilgacha bo‘lganda – haqiqiy ishlagan kunlari uchun oylik lavozim maoshining 20 %;

ish staji 15 yildan 25 yilgacha bo‘lganda – haqiqiy ishlagan kunlari uchun oylik lavozim maoshining 25 %;

ish staji 25 yildan ko‘p bo‘lganda – haqiqiy ishlagan kunlari uchun oylik lavozim maoshining 30 % .

Qo‘shimcha haqni olish uchun zarur bo‘lgan ish staji aloqa sohasida korxonalar va tashkilotlardagi umumiy ish stajini o‘z ichiga oladi.

Alohida hollatlarda Boshqaruv raisi, filial direktori tomonidan yuqori malakali mutaxassislarni (yuriskonsult, huquqshunos, buxgalter, iqtisodchi, kadrlar bo‘limi inspektori va boshqalarni) ishga qabul qilishda ularning boshqa sohadagi ushbu ixtisosligi bo‘yicha ish stajini hisobga olgan holda ularga ish staji uchun qo‘shimcha haqni belgilashi mumkin.