O'ZBEKISTON AXBOROT TEXNOLOGIYALARI VA OMMAVIY KOMMUNIKATSIYA XODIMLARI KASABA UYUSHMASI RESPUBLIKA KENGASHI
№ 7
TARTIB RAQAMI BILAN RO'YXATGA OLINGAN
«11» 08 2025y.

Mehnat jamoasining umumiy yig'ilishida ma'qullangan
2025-yil «1 » avgust
Bayon № 1

Andijon viloyati Buloqboshi tuman Axborot kutubxona markazining 2025–2027 yillar uchun

JAMOA SHARTNOMASI

Mehnat jamoasining **umumiy** yig'ilishi qaroriga binoan jamoa shartnomasiga imzo chekdilar:

Ish beruvchi
Buloqboshi tuman AKM direktori
M.Isaqova
(F.I.O.)
2025-yil "1" avgust

Kasaba uyushma
qo'mitasi raisi
Z.Asronova
(F.I.O.)
2025-yil "1" avgust

Jamoa shartnomasi ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyaning quyidagi a'zolari ishtirokida imzolandi:

Ish beruvchi vakillari

E.Sotvoldiyev
N.Qoretoyeva
M.Soyibova

Xodimlar vakillari

Z.Asronova – Xizmat raxbari;
M. Xolmatova – Xizmat raxbari;
F.Rejavaliyeva – AKT mutaxassisi;

Сканировано с CamScanner

I. UMUMIY QOIDALAR

1.1.Mazkur jamoa shartnomasi (keyingi o‘rinlarda – Shartnoma) Buloqboshi tuman Axborot kutubxona markazi (keyingi o‘rinlarda- TAKM) da yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi mehnat to‘g‘risidagi huquqiy hujjat hisoblanib, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi,O‘zbekiston Respublikasi “Aholi bandligi to‘g‘risida”, “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”, “Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida”, “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunlariga, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi va O‘zbekiston Ish beruvchilar Konfederatsiyasi o‘rtasida ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha tuzilgan **BOSH JAMOA KELISHUVIga,** va Milliy kutubxonaning hamda boshqa huquqiy-me’yoriy hujjatlariga asoslanib tuzilgan.

1.2.**Shartnoma**: Buloqboshi tuman Axborot kutubxona markazining ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlarini, mehnat sharoitlari va unga haq to‘lashni, xodimlar uchun ijtimoiy kafolatlarning quyi chegaralarini belgilab beruvchi me’yoriy hujjat hisoblanadi.

1.3. TAKMning 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 TOMONLARI

2.1. Quyidagilar ushbu **Shartnoma** tomonlari hisoblanadi:

Bir tomondan– Buloqboshi tuman Axborot kutubxona markazi direktori (keyingi o‘rinlarda – **Ish beruvchi**).

Ikkinchi tomondan– Buloqboshi tuman Axborot kutubxona markazi xodimlarining vakolatli vakili sifatida Kasaba uyushmasi qo‘mitasi (keyingi o‘rinlarda – Kasaba uyushmasi qo‘mitasi).

III. SHARTNOMANING AMAL QILISH MUDDATI

3.1. Shartnoma tomonlar imzolagan paytdan boshlab kuchga kiradi va 2027-yil 31-dekabriga qadar amal qiladi.Belgilangan muddat tugagach, taraflar yangi shartnoma tuzguncha yoki mazkur shartnomani o‘zgartirguncha (to‘ldirguncha) amalda bo‘ladi.

3.2.Tomonlar Shartnomaning amal qilish muddatini uzaytirish, qo‘shimcha va o‘zgartirish kiritish masalasi tomonlarning roziligi bilan amalga oshiriladi. Yangi Shartnoma tuzish to‘g‘risidagi masalani ushbu Shartnomaning amal qilish muddati tugashidan 3 oy ilgari muhokama qilishga kelishib oladilar.

Agar Shartnomaning amal qilish muddati tugagandan so‘ng, tomonlar uning muddatini uzaytirish yoki yangisini qabul qilish to‘g‘risidagi taklif bilan chiqmagan bo‘lsa, u holda, Shartnomaning amal qilish muddatini kelgusi 3 yilga uzaytirish masalasi mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishi qarori bilan rasmiylashtiriladi.

IV. SHARTNOMANING AMAL QILISH DOIRASI

4.1. Shartnomaning amal qilishi ish beruvchiga va ish beruvchi bilan mehnat shartnomasini tuzgan barcha xodimlarga, shu jumladan, u kuchga kirgandan keyin ishga qabul qilinayotgan xodimlarga ham tatbiq etiladi.

Сканировано с CamScanner

4.2.Shartnomaning bandlariga xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini yomonlashtirmagan holda, o‘zgartirish va qo‘shimchalarni kiritish Nizom asosida amalga oshirilib, keyinchalik mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishida tasdiqlash sharti ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasining o‘zaro kelishuviga ko‘ra ko‘rib chiqilib, qo‘shma buyruq-qaror bilan rasmiylashtirish mumkin.

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

4.3. Ish beruvchi mehnat shartnomasiga va lokal hujjatlarga (ichki mehnat tartibi qoidalari, lavozim yo‘riqnomalari va h.k.), amaldagi normativ-huquqiy hujjatlarga,Tarmoq kelishuvi va ushbu Shartnoma qoidalariga zid keladigan shartlarni kiritmasligi kerak.

4.4. Axborot kutubxona markazi qayta tashkil etilsa yoki faoliyati to‘xtatilsa, Shartnoma butun qayta tashkil etilgan yoki faoliyati to‘xtatilgan vaqt mobaynida amalda bo‘lishda davom etadi.

V. TOMONLARNING MAJBURIYATLARI IJTIMOIY SHERIKCHILIK

O‘zbekiston Respublikasining “Axborot-kutubxona faoliyati to‘g‘risida”gi Qonuniga amal qilgan holda, Axborot kutubxona markazining ishlab chiqarish, iqtisodiy va ijtimoiy-ijodiy faoliyati mamlakatning madaniy-tarixiy milliy boyligi bo‘lgan fondlarni saqlash va ko‘paytirish bo‘yicha AKM vazifasi bajarilishini ta’minlash, ya’ni aholining keng qatlami milliy va jahon axborot resurslaridan erkin va to‘siqsiz foydalanishiga erishishni, kitobxonlarga xizmat ko‘rsatishni va yangi axborot texnologiyalarini hisobga olib, kitob fondlarini saqlashni o‘z oldiga maqsad qilib qo‘ygan.

5.1. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bozor iqtisodiyoti sharoitida foyda olish maqsadida Axborot kutubxona markazi xizmatini kengaytirish, daromadlarni oshirish va xarajatlarni kamaytirish (elektr energiyasi, devonxona mollari, transport xarajatlari va h.k. tejalash)ni hamda halol, sifatli va unumli mehnat,xodimlar farovonligining asosi ekanligini tan oladi.

5.2. **Ish beruvchi** Kasaba uyushmasi qo‘mitasini,Axborot kutubxona markazi xodimlarining vakolatli vakili sifatida tan oladi.

5.3. Ish beruvchi mehnat muhofazasi bo‘yicha vakillarni va mehnat nizolari hamda ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiya a’zolarini Axborot kutubxona markazi mehnat jamoasining vakillari sifatida tan oladi (XMTning 135-Konvensiyasi).

5.4. Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmasiga oladi (O‘zR MK 25-modda):

5.4.1. Shartnomada nazarda tutilmagan ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha qarorlar qabul qilishdan avval, Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan oldindan maslahatlashib olish, mehnat haqidagi qonunchilikda va boshqa me’yoriy aktlarda ko‘zda tutilgan hollarda esa, uning roziligini olish;

5.4.2. Kasaba uyushmasi so‘roviga ko‘ra xodimlarning huquq va manfaatlarini ijtimoiy-iqtisodiy himoyalashni amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan iqtisodiy axborotni amaldagi statistik hisobot chegarasida taqdim etish;

5.4.3. Ish beruvchi mablag‘lari hisobidan Kasaba uyushmasi qo‘mitasini Tarmoq Ustavida belgilangan faoliyatini amalga oshirishi uchun,texnika vositalari, kantselyariya mollari bilan ta’minlash*(O‘zbekiston Respublikasi “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunining 18-moddasi);*

5.4.4. Kasaba uyushmasi a’zolik badallarini xodimning yozma roziligi bilan Axborot kutubxona markazi buxgalteriyasi orqali Kasaba uyushmasi qo‘mitasi va yuqori Kasaba uyushmasi organlari hisob raqamiga o‘z vaqtida, ya’ni mehnatga haq to‘lash bilan bir vaqtda, pul o‘tkazish yo‘li bilan to‘lanishining amaldagi tartibini saqlab qolish;

A’zolik badallarini o‘z vaqtida o‘tkazish uchun javobgarlikni shaxsan bosh hisobchi zimmasiga yuklatish;

Сканировано с CamScanner

5.4.5. Kasaba uyushmasi qo‘mitasining Shartnoma bajarilishidagi mavjud kamchiliklar to‘g‘risidagi taqdimotlarini bir haftalik muddat ichida ko‘rib chiqish va yozma ravishda asoslangan javob berish;

5.4.6. Yangi xodimlar bilan mehnat shartnomasini tuzayotganda, ularni mazkur Shartnoma va Ish beruvchi hamda Kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘rtasida tuzilgan boshqa hujjatlar bilan tanishtirish, shuningdek mazmun-mohiyatini tushuntirish borasida choralar ko‘rish;

5.4.7.Kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisini AKM ning har yillik biznes-rejalarini ishlab chiqishda ishtirok etishni ta’minlash.

5.4.8.O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 30-iyuldagi “Odam savdosiga va majburiy mehnatga qarshi kurashish tizimini yanada takomillashtirishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PF-5775-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-son Qaroriga to‘liq rioya etish;

5.4.9. Barcha bo‘g‘in kasaba uyushmasi vakillarini Ustav vazifalarini bajarish uchun ish joylariga moneliksiz qo‘yish;

5.4.10. O‘zbekiston Respublikasi “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi qonuni talbalariga to‘liq rioya qilish;

5.4.11. Xodimlarni o‘z mehnat faoliyati bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan, qabul qilinayotgan ichki hujjatlar bilan imzo qo‘ydirib tanishtirishi majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi.

5.5. **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi**:quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmasiga oladi:

5.5.1. AKM ning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish dasturining bajarilishiga ko‘maklashish, xodimlarning tashabbusi va ijodkorligini qo‘llab-quvvatlash va rivojlantirish;

5.5.2. Mehnatga haq to‘lashning qo‘llanilayotgan tizimlari, ish haqining to‘lanishi, ushbu Shartnoma bo‘yicha qo‘shimcha to‘lovlarning to‘g‘riligi, turmush sharoitlari, mehnat muhofazasi va xavfsizlik texnikasini yaxshilash bo‘yicha tadbirlarning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish;

5.5.3. Ish beruvchi va uning vakillari tomonidan mehnat qonunchiligi me’yorlariga amal qilish nazoratini olib boradi va xodimlarning huquqiy bilimlarini oshirilishiga ko‘maklashish;

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

5.5.5. Kasaba uyushmasi a’zolari orasida mehnat va ishlab chiqarish intizomini mustahkamlashga qaratilgan tushuntirish ishlarini olib borish, nizoli vaziyatlarning oldini olishga qaratilgan choralar ko‘rish;

5.5.6. Kasaba uyushma a’zolarining mehnat qilish huquqlarini himoya qilish, mehnat qonunchiligiga rioya qilish, mehnat muhofazasi va boshqa masalalar bo‘yicha huquqiy yordam ko‘rsatish hamda bepul huquqiy maslahat berish;

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

5.5.8. Ish beruvchi tomonidan mehnat to‘g‘risidagi qonunlarga va boshqa normativ hujjatlarga rioya etishlishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi.

5.6. Xodimlar majburiyatlari (O‘zR MK 22-modda):

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

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

5.6.3. Ichki mehnat tartibiga rioya etishi;

5.6.4. Mehnat intizomiga rioya etishi;

5.6.5. Belgilangan mehnat normalarini bajarishi;

Сканировано с CamScanner

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

5.6.7. 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;

5.6.8. Ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararning o'rnini Mehnat Kodeksida belgilangan tartibda va doirada qoplashi;

5.6.9. 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;

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

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

VI. YAKKA TARTIBDAGI MEHNATGA OID MUNOSABATLAR

6.1.Xodim va Ish beruvchio'rtasidagi mehnat munosabatlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar (shu jumladan, Bosh jamoa kelishuvi va mazkur Shartnoma) qoidalariga binoan yozma ravishda tuzilgan mehnat shartnomasi bilan tartibga solinadi. Ishga qabul qilingan shaxslar Kasaba uyushmasi qo'mitasida tanishtiruv suhbatidan o'tkaziladi (O'zR MK 103-modda).

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

6.2. Mutaxassisligiga, malakasiga va mehnat shartnomasiga muvofiq xodimlarni to'la-to'kis ish bilan ta'minlaydi.

6.3. Mehnat shartnomasini Ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinishi faqat Kasaba uyushmasi qo'mitasining oldindan rozligini olib amalga oshiriladi.
(O'zR Mehnat kodeksida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno).

Mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning ushbu masaladagi yozma taqdimnomasi Kasaba uyushmasi qo'mitasida O'zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Ijroiya qo'mitasining 2023-yil 23-maydagi 9-5 son qarori bilan tasdiqlangan "Kasaba uyushmasi organida Ish beruvchining taqdimnomasini ko'rib chiqish tartibi" asosida ko'rib chiqiladi.

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.

6.4. Xodimning vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqidagi iltimosi, agar bu iltimos uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday ish AKMda mavjud bo'lsa, ish beruvchi tomonidan qanoatlantirilishi kerak.

Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish muddati xodim va Ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Mehnatga haq to'lash bajarilayotgan ishga muvofiq to'lanadi.

Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish uchun uzrli sabablar deb quyidagilar hisoblanadi:

6.4.1. Betob oila a'zosini parvarishlash zaruriyati;

6.4.2. Ishning ta'lim bilan qo'shib olib borilishi;

6.4.3. Avvalgi ish joyida xodimning hayoti yoki sog'ligiga tahdid soluvchi omillar vujudga kelishi;

Сканировано с CamScanner

6.5. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilmagan boshqa ishga uning roziligisiz, Ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra vaqtincha o‘tkazishga yo‘l qo‘yiladi. Bunday holda xodim sog‘lig‘iga to‘g‘ri kelmaydigan boshqa ishga o‘tkazilishi mumkin emas.

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, tashkiliy-texnik tusdagi yoki boshqa obyektiv sabablarga ko‘ra ish vaqtincha to‘xtatilishi bekor turib qolish deb hisoblanadi.

Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish uchun ishlab chiqarish zaruriyati deb quyidagi holatlarda bajarilishi lozim bo‘lgan tezkor va kechiktirib bo‘lmaydigan ishlar hisoblanishi mumkin:

6.5.1. Boshqa xodimning ishda vaqtinchalik hozir bo‘lmagan davrida (o‘quv sessiyasiga, mehnat ta’tiliga va haq to‘lanmaydigan ta’tilga ketishi, vaqtinchalik mehnatga layoqatsizligi sababli);

6.5.2. Tabiiy va texnogen tusdagi avariyalar, baxtsiz hodisa, tabiiy ofat va boshqa favqulodda hodisalarning oldini olish yoki ularning oqibatlarini bartaraf etish zaruriyati yuzaga kelganda;

Vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishlar muddati ishlab chiqarish zaruriyatini keltirib chiqargan omillarni bartaraf etish vaqti yoki bekor turib qolinishining butun davri bilan belgilanadi. Barcha hollarni jamlab hisoblaganda, Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish muddatining chegarasi yil davomida 60 kalendar kundan oshmasligi lozim.

Xodim Ish beruvchining tashabbusi bilan 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 beruvchi quyidagi holatlardagina ishlab chiqarish zarurati yuzasidan xodimni uning roziligisiz vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishga haqli:

- asosiy xodim yo‘q bo‘lsa,
- avariya yoki tabiiy ofat oqibatlarini bartaraf qilishda, xonalar va fondlar joylarini o‘zgartirishda.

6.6. Ish beruvchi xodimlarni ommaviy ravishda ishdan ozod etish ehtimoli to‘g‘risida kamida ikki oy oldin kasaba uyushmasi qo‘mitasiga axborot taqdim etish, ishdan ozod etish oqibatlarini yengillashtirishga qaratilgan maslahatli ishlarni amalga oshirish, shuningdek har bir xodimning kelgusida ishdan bo‘shatilishi to‘g‘risidagi ma’lumotlarni uning kasbi, mutaxassisligi, malakasini va mehnatiga haq to‘lash miqdorini ko‘rsatgan holda ikki oydan kechiktirmay “Yagona milliy mehnat tizimi” idoralararo dasturiy-apparat majmuasiga kiritish orqali mahalliy mehnat organi e’tiboriga ham yetkazishi shart (MK 166-modda).

6.6.1. 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;

Сканировано с CamScanner

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.

Kasaba uyushmasi qo‘mitasi 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.

Pandemiya va epidemiya holatidagi infeksiya bilan zararlangan yoki karantinga joylashtirilgan, shuningdek, 14 yoshga to‘lmagan bolaning ota-onasi (uning o‘rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) bo‘lgan xodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi.

6.7. Ish beruvchi qisqartirilayotgan xodimlarni qayta tayyorlash va qayta o‘qitish ishlarini tashkil etish majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.

6.8. Xodimlar soni qisqartirilayotganda qisqartirish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan quyidagi choralar nazarda tutiladi:

a) o‘rindoshlikni, vaqtincha ishlaydigan xodimlar sonini cheklash, bir necha kasbda ishlashni taqiqlash, fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo‘yicha bajariladigan ishlarni jamoaning o‘ziga berish;

b) xodimlarning xohishiga ko‘ra ularga ish haqi saqlanmagan holda, qisqa muddatli ta’tillar berish;

v) qisqartirish to‘g‘risidagi ogohlantirish amal qilayotgan davrda xodimning o‘z xohishi bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishini tomonlar kelishuviga binoan ogohlantirish muddatiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya to‘lash bilan amalga oshirish;

g) bo‘shatib olinayotgan xodimlarning malakasini o‘zgartirish va boshqa kasbga o‘rgatish uchun Bandlikka ko‘maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi bilan shartnoma tuzish;

d) xodimlar soni qisqartirilishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi to‘g‘risida ogohlantirish olgan xodimga ogohlantirish muddati davomida o‘ziga qulay vaqtda boshqa ish qidirish uchun haftada 1 (bir) kun shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda, ishga chiqmaslik huquqini berish.

6.9. 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:

- qaramog‘ida ikki yoki undan ortiq kishi bo‘lgan xodimlarga;
- oilasida undan bo‘lak mustaqil ish haqi oluvchi bo‘lmagan shaxslarga;
- mazkur korxonada ko‘p yillik ish stajiga ega bo‘lgan xodimlarga;
- kasb malakasi va mehnat unumdorligi yuqori bo‘lgan xodimlarga;
- ishlab chiqarishdan ajralmagan holda oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida tegishli mutaxassislik bo‘yicha malakasini oshirayotgan xodimlarga va ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarini tamomlagan shaxslarga o‘qishni tugantgandan so‘ng mutaxassisligi bo‘yicha ishlayotgan taqdirda ikki yil maboyinida;
- mazkur korxonada mehnatda mayib bo‘lib qolgan yoki kasb kasalligini orttirgan shaxslarga;
- urush qatnashchilariga tenglashtirilgan shaxslar;
- atom obyektlaridagi falokatlar oqibatida kelib chiqqan oshirilgan radiatsiya nurlanishi bilan bog‘liq nurlanish kasalligi va boshqa kasalliklarga yo‘liqqan yoki shunday kasalliklarni boshdan kechirgan shaxslarga; ana shunday falokatlar va halokatlar oqibatlarini bartaraf etish

Сканировано с CamScanner

ishlari qatnashchilariga, shuningdek, mazkur zonalardan evakuatsiya qilingin yoki ko‘chirilgan shaxslarga hamda ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslar;

- pensiyayoshigayaqinlashgan (2 yilvaundankam) xodimlar;
- noto‘liq oilada nogiron bolani tarbiyalayotganxodimlar.

6.10.Xodimning vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqidagi iltimosi, agar bu iltimos uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday ish **Kutubxonada** mavjud bo‘lsa, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 142-moddasida nazarda tutilgan hollardan tashqari yana quyidagi hollarda **Ish beruvchi** tomonidan qanoatlantirilishi kerak:

- betob oila a’zosini parvarishlash zaruriyati;
- ishning ta’lim bilan qo‘shib olib borilishi;
- oilasida nogironligi bor shaxslarni parvarishlash zaruriyati;
- avvalgi ish joyida xodimning hayoti yoki sog‘lig‘iga tahdid soluvchi omillar vujudga kelishi;
- qaramog‘ida 14 yoshgacha farzandi bo‘lgan yolg‘iz ona yoki ota.

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

6.11.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 ishga qo‘ymaslikka haqli.

6.12.O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasida nomlari keltirilgan xodimlar toifalaridan tashqari yana quyidagi shaxslar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi:

6.13.1.O‘zbekiston Respublikasida belgilab qo‘yilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoriga teng ish o‘rnatilgan shaxslarga;

6.13.2. Soha tizimlarida faoliyat yuritganlarga.

6.14. Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasida, shuningdek mazkur **Shartnomada** nazarda tutilgan hollarda xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan mehnat vazifasiga ko‘ra ishni davom ettirayotganda ish beruvchidan mehnat shartlarini o‘zgartirishni talab qilishga haqlidir. Xodimning mehnat shartlarini o‘zgartirish haqidagi arizasi u berilgan kundan e’tiboran uch kundan kechiktirmay ish beruvchi tomonidan ko‘rib chiqilishi kerak.

6.15. Ishdan bo‘shatish nafaqasi miqdori O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 173-moddasida ko‘rsatilgan qoidalarga binoan amalga oshiriladi.

VII.ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

7.1. Xodimning normal ish vaqti muddati O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga va ish beruvchining ichki mehnat tartibi qoidalariga muvofiq normal mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun haftasiga 40 soatdan oshmasligi ta’minlanadi.

Ish beruvchi mazkur Shartnoma amal qilish davrida 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 _____ xisoblanadi yoki Ichki mehnat tartib qoidalarida yoxud navbatchilikda bo‘linib ishlash jadvallarida belgilanadi.

Сканировано с CamScanner

7.2. Olti kunlik ish haftasida har kungi ishning muddati 7 soatdan, besh kunlik ish haftasida esa 8 soatdan ortib ketmasligi lozim.

a) 16 yoshdan 18 yoshgacha bo‘lgan xodimlar uchun –6 kunlik ish haftasida 6 soatdan, 5 kunlik ish haftasida 7 soatu 30 daqiqadan ortib ketmagan, mehnatga haq to‘lash kamaytirilmagan holda;

b) I va II guruh nogironi bo‘lgan xodimlar uchun kunlik ishning davomiyligi tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining tavsiyalariga muvofiq belgilanadi lekin 6 kunlik ishhaftasida 6 soatdan, 5 kunlik ish haftasida 7 soatu 30 daqiqadan ortib ketmagan, mehnatga haq to‘lash kamaytirilmagan holda;

v) uch yoshgacha to‘lmagan bolaning byudjetdan moliyalashtiriladigan tashkilotlarda ishlaydigan ota-onasidan biriga haftasiga 35 soatdan oshmaydigan mehnatga haq to‘lash kamaytirilmagan holda (O‘R MK 397-modda).

7.3. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 186-moddasida nazarda tutilgan hollarda, shuningdek quyidagi asoslardan biri mavjud bo‘lganda xodimning iltimosiga ko‘ra unga to‘liqsiz ish vaqti belgilab qo‘yilishi shart:

a) oila a’zolaridan birining betobligida (tibbiy xulosaga binoan);

b) profilaktik davolanish zaruriyatida (tibbiy xulosaga binoan);

v) farzandini maktab yoshigacha tarbiyalash muassasasiga beruvchi yolg‘iz onalarga oilaviy sharoitiga ko‘ra;

g) 14 yoshgacha farzandi bor yolg‘iz ota yoki onaga.

Bunday holatlarda xodimga ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda haq to‘lanishi buyruq bilan rasmiylashtirilishi lozim.

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.

7.4. Xodimlarga ish kuni davomida (smena) ish vaqtiga kiritilmaydigan dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus beriladi.

7.5. Tanaffus berish vaqti va uning qancha davom etishi kutubxonaning ichki mehnat tartibi qoidalarida, smena grafikalarida belgilanadi.

7.6.Yillik asosiy ta’til (qonun hujjatlariga binoan asosiy uzaytirilgan ta’tillar o‘rnatilgan xodimlardan tashqari) barcha xodimlar uchun 21 kalendar kunidan iborat etib belgilanadi.

7.7. Quyidagi hollarda qo‘shimcha yillik mehnat ta’tillari beriladi:

a) rahbar va mutaxassis xodimlarga *8-ilovada* keltirilgan lavozimlar ro‘yxatiga binoan.

b) Xodimga tarmoq (soha)da 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.

Ish beruvchi tomonidan ishga taklif qilingan mutaxassislarning (huquqshunos, buxgalter, iqtisodchi, haydovchi, kadrlar bo‘yicha mutaxassis va boshq.), shuningdek, soha tashkilotlarida emas, balki boshqa tashkilotlarda ishlagan malakali mutaxasislar ishga joylashganida, ularning mehnat stajlari umumiy uzluksiz mehnat staji hisobga olinishi mumkin.

7.8. Dam olish kunlari yokiishlanmaydiganbayram kunlari ishga jalb qilishga quyidagi holatlarda yo‘l qo‘yiladi:

- tabiiy ofat, avariya;

-foydalanuvchilarga xizmat ko‘rsatish zaruriyati bo‘lsa;

- hukumat qarorlariga asosan.

7.9.Dam olish va bayram kunlarida, kechki va tungi vaqtda ishlashga hamda me’yordan ortiq ishlarga istisno hollarda faqat xodimning yozma roziligi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan oldindan kelishilgan tartibda, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 396-, 417-, 428-moddalarining birinchi qismida belgilangan cheklanishlarga rioya qilgan holda yo‘l qo‘yiladi.

Сканировано с CamScanner

Ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish uchun xodimning xohishiga ko‘ra boshqa dam olish kunini berish bilan kompensatsiya qilinadi yoki tarif stavkasining kamida ikki hissa miqdorida haq to‘lanadi.

7.10. Bayram (ishlanmaydigan) kunlari arafasida kundalik ish(smena)muddati barcha xodimlar uchun kamida bir soatga qisqartiriladi, ya’ni faqat bayram kunidan bir kun oldin nazarda tutilgan.

Bayram yoki dam olish kunidagi ish xodimning xohishiga qarab boshqa dam olish kuni (otgul) berish bilan qoplanishi mumkin. Xodimning iltimosiga binoan ish vaqtidan tashqari ish uchun belgilangan ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish soatlariga teng keladigan miqdorda otgul berilishi ham mumkin. Bayram yoki dam olish kunidagi ish yoxud ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish uchun boshqa dam olish kuni berilgan taqdirda, bunday ishlar uchun kamida bir hissa miqdorda mehnat haqi to‘lanadi. Otgul berish muddati xodim va ish beruvchi o‘rtasida kelishib hal etiladi.

7.11.Birinchi ish yili uchun yillik asosiy ta’til 6 oy tamom bo‘lgandan keyin beriladi. Ikkinchi va keyingi yil uchun yillik asosiy ta’til xodimning ishlagan davriga qarab va ta’til jadvaliga muvofiq yilning istalgan vaqtida beriladi.

7.12.Yillik ta’tillarni berish muddati keyingi taqvim yili boshlanguniga qadar xodimning ishlagan davriga qarab va tasdiqlanadigan jadvaliga muvofiq Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilgan holda Ish beruvchi tomonidan belgilanadi.

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

Har yilgi mehnat ta’tilida bo‘lgan vaqt uchun xodimga o‘rtacha ish haqi saqlanishi kafolatlanadi.

Yillik haq to‘lanadigan mehnat ta’tilini olish huquqini beruvchi ish stajiga qo‘shimcha ravishda muddati **ikki haftadan 4 haftagacha** bo‘lgan ish haqi saqlanmagan holda berilgan ta’tillar ham kiritiladi.

7.13. Xodimning xohishiga ko‘ra ish haqi saqlanmaydigan ta’til quyidagilarga majburiy tartibda beriladi:

1941–1945-yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari bo‘yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga – har yili o‘n to‘rt kalendar kungacha;

I va II guruh nogironligi bo‘lgan shaxslarga – har yili o‘n to‘rt kalendar kungacha;

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) – har yili o‘n to‘rt kalendar kungacha.

7.14. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 208-moddasida ko‘rsatib o‘tilgan 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.

Quyidagi kunlar ishlanmaydigan bayram kunlaridir:

1-yanvar– Yangi yil;

8-mart – Xotin-qizlar kuni;

21-mart - Navro‘z bayrami;

9-may – Xotira va qadrlash kuni;

1-sentyabr– Mustaqillik kuni;

1-oktyabr– O‘qituvchi va murabbiylar kuni;

8-dekabr– O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi kuni;

Сканировано с CamScanner

Ro‘za hayiti (Iyd al-Fitr) diniy bayramining birinchi kuni;

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

Dam olish kunlaridan va ishlanmaydigan bayram kunlaridan xodimlarning oqilona foydalanishi maqsadida dam olish kunlari O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni bilan boshqa kunlarga ko‘chirilishi mumkin.

7.15.O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 227-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo‘shimcha ravishda, olti oy o‘tguniga qadar xodimning xohishiga ko‘ra quyidagilarga birinchi ish yili uchun mehnat ta’tili beriladi:

ayollarga – homiladorlik va tug‘ish ta’tilidan oldin yoki undan keyin;

o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bitta yoki undan ortiq bolani (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogironligi bo‘lgan bolani) tarbiyalayotgan shaxslarga (yolg‘iz ota-onaga, shu jumladan beva ayollarga, beva erkaklarga, nikohdan ajralganlarga, muddatli harbiy xizmatdagi harbiy xizmatchilarning xotinlariga, ota-onaning o‘rnini bosuvchi shaxslarga);

o‘n sakkiz yoshdan kichik bo‘lgan shaxslarga;

rezervga bo‘shatilganidan keyin uch oydan kechiktirmay ishga kirgan muddatli harbiy xizmatni o‘tagan sobiq harbiy xizmatchilarga;

ishdan ajralmagan holda ta’lim tashkilotlarida o‘qiyotganlarga, agar ular o‘zining har yilgi mehnat ta’tilini imtihonlar, sinovlar (zachyotlar) topshirish, bitiruv malakaviy ishlarini, magistrlik dissertatsiyalarini, kurs, laboratoriya ishlarini va boshqa o‘quv ishlarini bajarish vaqtiga to‘g‘rilab olishni xohlasa.

7.16.Ta’til berish vaqti haqida xodim ta’til boshlanishidan 15 kun oldin xabardor etiladi.

7.17. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 228-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo‘shimcha ravishda xodimning xohishiga ko‘ra har yilgi mehnat ta’tili unga qulay bo‘lgan vaqtda quyidagilarga berilishi kerak:

ayollarga – homiladorlik va tug‘ish ta’tilidan oldin yoki undan keyin;

bolani parvarishlash ta’tilidan foydalanayotgan xodimga ushbu ta’tildan oldin yoki keyin;

o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bir yoki undan ortiq nafar bolani (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogironligi bo‘lgan bolani) tarbiyalayotgan shaxslarga (yolg‘iz ota-onaga, shu jumladan beva ayollarga, beva erkaklarga, nikohdan ajralganlarga, muddatli harbiy xizmatdagi harbiy xizmatchilarning xotinlariga, ota-onaning o‘rnini bosuvchi shaxslarga);

o‘n sakkiz yoshdan kichik bo‘lgan shaxslarga;

“O‘zbekiston Respublikasi faxriy donori” ko‘krak nishoni bilan taqdirlangan shaxslarga.

7.18. Tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlar, ishlab chiqarishdagi avariyalar, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, shuningdek yong‘inlar, toshqinlar, zilzilalar, epidemiyalar yoki epizootiyalar ro‘y bergan taqdirda hamda aholining yoxud uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning roziligisiz uning vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tishiga yoki o‘tkazilishiga yo‘l qo‘yiladi.

Masofadan turib ishlovchi xodimning mehnatiga haq to‘lash, basharti u mehnat normalarini va mehnat vazifalarini bajarsa, xodimning bazaviy lavozim maoshidan kam bo‘lmagan miqdorida haq to‘lanadi.

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

7.20.1. Kasaba uyushmalarining saylab qo‘yiladigan organlari ishida, ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyalar faoliyatida ishtirok etish;

7.20.2. Davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining qarorlari bilan tuzilgan komissiyalar ishida ishtirok etish;

7.20.3. Kasaba uyushmalari tomonidan tashkil etiladigan ta’lim, madaniy-ma’rifiy va sport tadbirlarida ishtirok etish.

Сканировано с CamScanner

7.21.Jadvalda belgilangan ta'tildan foydalanish vaqti xodim va Ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan o'zgartirilishi mumkin.

7.22.Xodim xohishiga binoan uning yozma arizasi asosida ta'tilni qismlarga bo'lish mumkin. Bunda ta'tilning **bir qismi kamida 14 kalendar kun** bo'lishi kerak.

7.23. Xodimning roziligi bilangina ta'tildan chaqirib olishi mumkin. Shu sababli foydalanilmagan ta'tilning bir qismi ushbu yil davomida boshqa vaqtda berilishi kerak.

7.24.12 yoshdan kichik 2 yoki undan ko'p farzandi bo'lgan ayolga, 16 yoshga to'lmagan nogiron bolasi bor ayolga har yili kamida 4 kalendar kunlik qo'shimcha haq to'lanadigan ta'til beriladi.(MK 401-modda)

7.25.Ish beruvchi quyidagi hollarda xodimning ish haqi saqlanib qolinadigan ijtimoiy ta'tillar berish haqidagi iltimosini qanoatlantirishni o'z zimmasiga oladi:

- xodimning yaqin qarindoshlari vafot etsa (otasi-onasi, qaynota-qaynonasi,aka-ukasi, opa-singlisi,turmush o'rtog'i, o'g'li, qizi) – 5 ish kungacha;
- nikoh tuzilganligi munosabati bilan (xodim yoki uning farzandining to'yi bo'lsa)– 5 ish kungacha;
- bola tug'ilishi munosabati bilan bolaning otasiga– 3 ish kungacha.

7.26.Xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 205-moddasida nazarda tutilgan tanaffuslardan tashqari ish kuni (smena) davomida ish vaqtiga kiritiladigan quyidagi qo'shimcha tanaffuslar beriladi:

a) chanqoqni qondirish uchun;

b) tabiiy ehtiyojlarni qondirish uchun;

v) dori vositalarini qabul qilish uchun.

7.27. Tashkilotning keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysi ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog'liq bo'lsa, o'sha ishlarni bajarish zarur bo'lgan taqdirda xodimlarni dam olish kunlari va ishlanmaydigan bayram kunlari ishga jalb etish ularning yozma roziligi bilan amalga oshiriladi.

Umuman tashkilotning yoki uning alohida tarkibiy bo'linmalarining keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysi ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog'liq bo'lsa, o'sha ishlarning ro'yxati jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra ish beruvchi tomonidan belgilanadi.

a) yuqori turuvchi tashkilotning, shuningdek davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining o'z vakolatlari doirasida bergan kechiktirib bo'lmaydigan vazifalarni bajarish;

b) xodim umumxalq xayriya hasharlarida ixtiyoriy ravishda ishtirok etish xohishini bildirganda;

v)Xizmat rahbarining roziligi bilan Kutubxonaning ish rejimi smena tartibida yo'lga qo'yilganligi inobatga olinib*(1-ilova)*, kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra ish beruvchi tomonidan tasdiqlangan grafik asosida shanba va yakshanba kunlari ishga jalb qilinadi (dam olish kunidagi yoki ishlanmaydigan bayram kunidagi ish xodimning xohishiga ko'ra boshqa dam olish kunini berish bilan kompensatsiya qilinishi mumkin).

7.28. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 226-moddasida nazarda tutilgan vaqt davrlaridan tashqari, yillik asosiy ta'til huquqini beruvchi ish stajiga va bir tashkilot yoki tarmoqdagi har yilgi asosiy mehnat ta'tilini va bitta tashkilotda yoki tarmoqda ko'p yillik ish staji uchun qo'shimcha ta'til olish huquqini beruvchi ish staji jumlasiga quyidagilar kiradi:

a) xodimning iltimosiga ko'ra beriladigan, ish yili davomida ikki haftadan oshmaydigan ish haqi saqlanmaydigan ta'tillar vaqti;

b) ilgari vaqtincha boshqa ish beruvchiga bir kalendar yildan kam muddatga xizmat safariga yuborilgan xodim bilan mehnat shartnomasi tiklanganda, agar unga vaqtincha boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborilgan tashkilotda ta'til berilmagan bo'lsa;

v) ushbu Shartnomaga muvofiq taqdim etilgan ijtimoiy ta'tillar vaqti.

7.29. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 229-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda xodimlar quyidagi hollarda har yilgi mehnat ta'tilini

Сканировано с CamScanner

boshqa muddatga ko‘chirish huquqiga ega:

a)vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida;

b)homiladorlik va tug‘ish ta’tilining muddati boshlanganda;

v)har yilgi mehnat ta’tili o‘quv ta’tiliga to‘g‘ri kelib qolganda;

g) davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajarayotganda, agar qonunchilikda bunday majburiyatlarni bajarish uchun ishdan ozod etish nazarda tutilgan bo‘lsa;

d)xodimning sanatoriy yoki dam olish uyiga puli to‘langan yo‘llanmasi mavjud bo‘lsa;

e) yaqin qarindoshlari vafot etgan taqdirda;

j) xodimning o‘zi yoki uning farzandlarining to‘y marosimlari paytida;

z) yangi uyga ko‘chib o‘tish munosabati bilan.

Har yilgi mehnat ta’tili har yili, ushbu ta’til berilayotgan ish yili tugaguniga qadar berilishi kerak. (MK 230-modda).

Ishlab chiqarish xususiyatiga ega sabablarga ko‘ra joriy yilda har yilgi mehnat ta’tilini to‘liq berish imkoni bo‘lmagan alohida hollarda xodimning roziligi bilan ta’tilning o‘n to‘rt kalendar kundan ortiq bo‘lgan qismi keyingi ish yiliga ko‘chirilishi mumkin bo‘lib, ushbu yil davomida undan foydalanilishi shart.

7.30. Xodimga ish haqi qisman saqlanadigan ta’til berilishi mumkin, bunday ta’tilning kalendar yil davomidagi eng ko‘p davomiyligi kamida qirq kalendar kunga tengdir.

Oliy ta’lim tashkilotlarida kechki ta’lim shaklida uchinchi va undan yuqori kurslarda o‘qiyotganlarga–kamida o‘ttiz kalendar kun, kollej va texnikumlarda– kamida yigirma kalendar kun, oliy, texnikum va kollejlarda sirtqi ta’lim shaklida o‘qiyotganlarga esa kamida qirq kalendar kun muddatga o‘rtacha ish haqi saqlangan holda har yili beriladi.

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.

7.31. Quyidagi hollarda ish beruvchi xodimning iltimosiga ko‘ra unga ish haqi qisman saqlanadigan ta’til berishi shart:

Alohida hollar (ish vaqti jamlab hisobga olinganda, uni hisoblab chiqarish uchun qabul qilingan davrda ish vaqti to‘liq ishlab berilmaganda, ushbu davrda ish haqi bo‘lmaganda va boshqa hollarda) uchun xodimlarning o‘rtacha ish haqini hisoblab chiqarishning o‘ziga xos xususiyatlari O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadi.

7.32. Xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta’tilda bo‘lganida qisman saqlanadigan ish haqining miqdori uning o‘rtacha ish haqining 100 foizidan kam bo‘lmasligi kerak. Har yilgi mehnat ta’tilini olish huquqini beradigan ish stajiga ish haqi qisman saqlanadigan ta’til vaqti qo‘shiladi.

Bunda xodimning saqlanib qoladigan ish haqi miqdori qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoridan kam bo‘lishi mumkin emas. 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.

7.33. Ishlab chiqarish xususiyatiga ega sabablarga ko‘ra joriy yilda har yilgi mehnat ta’tilini to‘liq berish imkoni bo‘lmagan alohida hollarda xodimning roziligi bilan ta’tilning o‘n to‘rt kalendar kundan ortiq bo‘lgan qismi keyingi ish yilida undan foydalanilishi sharti bilan ko‘chirilishi mumkin.

7.34. Xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra har yilgi mehnat ta’tili qismlarga bo‘linishi mumkin. Bunda ushbu ta’tilning hech bo‘lmaganda bir qismi o‘n to‘rt kalendar kundan kam bo‘lmasligi kerak. Mehnat Kodeksining 232-modasiga asosan har yilgi mehnat ta’tilidan chaqirib olishga ta’tilning istalgan vaqtida faqat xodimning roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi.

Сканировано с CamScanner

Shu munosabat bilan ta'tilning foydalanilmay qolgan qismi xodimga mazkur ish yili davomida boshqa vaqtda berilishi yoki Mehnat kodeksining 230-,231-moddalarida nazarda tutilgan talablarga rioya etilgan holda keyingi ish yilida berilishi kerak.

O'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlarni, homilador ayollarni va mehnat sharoitlari o'ta zararli va o'ta og'ir ishlarda band bo'lgan xodimlarni har yilgi mehnat ta'tilidan chaqirib olishga yo'l qo'yilmaydi.

Dam olish kunlaridan va ishlanmaydigan bayram kunlaridan xodimlarning oqilona foydalanishi maqsadida dam olish kunlari O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni bilan boshqa kunlarga ko'chirilishi mumkin.

VIII. MEHNATGA HAQ TO'LASH. KAFOLAT VA KOMPENSATSIYA TO'LOVLARI

8.1. Xodimlarga to'lanadigan ish haqi miqdori mehnat shartnomasida va tasdiqlangan shtat jadvaliga muvofiq belgilanadi hamda ko'rsatilgan pulli xizmatlardan va O'zbekiston Respublikasi qonunchiligiga muvofiq boshqa manbalardan olingan mablag'lardan 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.

Axborot kutubxona markazida ish haqi to'lovlari Yagona tarif setkasining birinchi razryadidan kam bo'lmasligi kafolatlanadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 31-dekabrdagi PQ-4939-son Qaroriga binoan, Kasaba uyushmasi qo'mitasi xodimlarining mehnat huquqlarini himoya qilishni ta'minlab, ularning malaka darajasini hisobga olgan holda ish haqi to'lanishi ustidan jamoatchilik nazoratini o'rnatadi.

8.2. Mehnatga haq to'lash bo'yicha bazaviy lavozim maoshlari miqdorlari yanada takomillashtirilganda, bazaviy lavozim maoshlari miqdorlarini ham ko'rib chiqish Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda, ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi.

Dam olish kunidagi yoki ishlanmaydigan bayram kunidagi ish xodimning xohishiga ko'ra boshqa dam olish kunini berish bilan kompensatsiya qilinishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 281-, 286-moddalarining tegishli qismlarida nazarda tutilgan kafolatli to'lovlar, kafolatli qo'shimcha to'lovlar, kompensatsiya to'lovlaridan tashqari, mazkur Shartnoma bilan belgilangan boshqa kafolatli to'lovlarni, kafolatli qo'shimcha to'lovlarni, kompensatsiya to'lovlarini ham to'lashi shart.

8.3.Ish beruvchi belgilangan tartibda har yarim oyda kamida bir marta xodimlarga ish haqi to'lashni o'z zimmasiga oladi:

- oyning birinchi yarmi uchun har oyning 20 (sanasigacha);
- oyning ikkinchi yarmi uchun keyingi oyning 5(sanasigacha).

Haq 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 qolingan pul miqdorlari va uning asoslari, shuningdek to'lanadigan umumiy pul summasi to'g'risida xabardor qilinadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining moddasiga asosan Ishberuvchi ish haqini ta'til to'lovlarini mehnat shartnomasi bekor qilingandagi to'lovlarni va yoki xodimga to'lanishi lozim bo'lgan boshqa to'lovlarni to'lash muddatini buzgan taqdirda ularni to'lov muddatidan keyingi kundan e'tiboran to haqiqatda hisob kitob qilingan kunni o'zichiga olgan muddatgacha har bir kechiktirilgan kun uchun O'zbekiston Respublikasi Markaziy bankining o'sha vaqtda amalda bo'lgan qayta moliyalashtirish stavkasidan kelib chiqqan holda foizlar pulli kompensatsiya bilan birga to'lashi shart.

Сканировано с CamScanner

Xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan pulli kompensatsiyaning miqdori O‘zbekiston Respublikasi Markaziy banki qayta moliyalash stavkasining 10(o‘n) foizi miqdorida belgilanadi.

8.4.Kutubxona xodimlariga umumjamoa mehnat yutuqlariga har bir xodim qo‘shgan hissasini, shuningdek haqiqiy mehnat qilgan kunlari nazarga olinib, mukofotlar, ish doirasining ko‘lami ortganligini inobatga olgan holda shaxsiy qo‘shimcha haqlar to‘lashni, Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda, ishlab chiqilgan Nizomlar asosida amalga oshirishni Ish beruvchi o‘z zimmasiga oladi *(5-ilova)*.

8.5. Xodimlarning yozma arizasiga asosan, ish haqi **100 foiz miqdorida plastik kartochkaga o‘tkazib beriladi**.

8.6. Xodimlarning xizmat doirasi kengayganligi, biror xorijiy tilni bilishi, kompyuter texnologiyalarini yaxshi bilishini inobatga olib, ularning mehnat haqi miqdori mehnat shartnomasining tomonlar o‘rtasidagi kelishuviga binoan lavozim maoshining 10 foizidan 15 foiz miqdorigacha (Axborot-kutubxona muassasalarini rivojlantirish jamg‘armasi mablag‘larini shakllantirish va ulardan foydalanish tartibi to‘g‘risidagi Nizomi, O‘zbekiston RespublikasiVazirlar Mahkamasining 2012-yil 4-apreldagi 98-son Qarori 4-ilovasi)ga asosan belgilanadi.

8.7. Xodimlarni mukofotlash, kutubxonaning mukofotlash Qoidasiga asosan amalga oshiriladi *(5-ilova)*.

8.8.Ish beruvchi ustamalar hajmini har bir xodimning bajarayotgan ish sifati va qo‘shayotgan hissasiga qarab belgilab, ish sifati susaygan holda barcha ustamalarni bekor qilishga haqli. (“Axborot-kutubxona muassasalarini rivojlantirish jamg‘armasi” mablag‘lari hisobidan belgilangan ustamalar bundan mustasno).

8.9.O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2022-yil 2-avgustdagi “O‘zbekiston Respublikasi hududida xizmat safarlari to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi 424-son qarori bilan tasdiqlangan Nizom asosida to‘lab beriladi. Bunda:

a) yo‘l kira xarajatlari normativ asosida;

b) doimiy turar joyidan boshqa joyda yashash, shu jumladan uy-joy ijarasi bilan bog‘liq xarajatlar;

v) O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan bazaviy hisoblash miqdorining _____ foizi miqdorida sutkalik xarajatlar;

g) xodim tomonidan **Ish beruvchining** ruxsati yoki roziligi bilan qilingan boshqa xarajatlar.

8.10.Mehnat normalarini ishlab chiqish ish beruvchi tomonidan mehnatning aniq tashkiliy-texnologik sharoitlarida xodimlarning mehnat vazifalarini bajarishi uchun mehnat sarflarini tahlil etish asosida amalga oshiriladi.

Mehnat normalarini joriy etish, almashtirish va qayta ko‘rib chiqish Ish beruvchi tomonidan Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi.

Mehnat normalarining joriy etilishi, almashtirilishi va qayta ko‘rib chiqilishi to‘g‘risida xodim ular joriy etiladigan, almashtiriladigan, qayta ko‘rib chiqiladigan kundan kamida ikki oy oldin ogohlantirilgan bo‘lishi kerak.

Ayrim xodimlar yoki ularning jamoaviy tuzilmalari (brigadalari) tomonidan o‘z tashabbusi bilan mehnatning yangi yo‘llari va usullari qo‘llanilishi hamda ish o‘rinlarini takomillashtirish hisobiga mahsulot ishlab chiqarishning (xizmatlar ko‘rsatishning) yuqori darajasiga erishish ilgari belgilangan mehnat normalarini qayta ko‘rib chiqish uchun asos bo‘la olmaydi.

8.11.Ish beruvchi quyidagi kafolatli qo‘shimcha to‘lovlarni amalga oshirishi shart:

a) ish beruvchiga va xodimga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra bekor turib qolish chog‘ida bunday bekor turib qolish davom etgan vaqtga mutanosib ravishda hisoblangan, tarif stavkasining (maoshning) kamida uchdan ikki qismini to‘lashi;

Сканировано с CamScanner

b) ish beruvchiga va xodimga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra xodim tomonidan mehnat normalari, mehnat (lavozim) majburiyatlari bajarilmaganda xodimning amalda ishlab bergan vaqtiga mutanosib ravishda hisoblangan tarif stavkasining (maoshning) kamida uchdan ikki qismini saqlab qolishi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 281-moddasining birinchi qismida nazarda tutilgan kafolatli qo‘shimcha to‘lovlardan tashqari ish beruvchi xodimlarga ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilgan holda qabul qilinadigan ichki hujjatlarda belgilangan boshqa kafolatli qo‘shimcha to‘lovlarni amalga oshirishi shart.

IX. MEHNAT INTIZOMI

Muassasada mehnat tartibi Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilib tasdiqlangan ichki mehnat tartibi qoidalari bilan belgilanadi.

Mehnat Kodeksida belgilangan muddatlarda mehnat qonunchiligiga daxldor va ichki intizomni belgilovchi hujjatlar bilan xodimlarni yozma ravishda tanishtirilishi,bunda ushbu hujjatlar bilan tanishtirilmagan xodimga mazkur qoidalarning buzilishi vaji bilan intizomiy jazo choralari qo‘llanilishi mumkin emas.

9.1.**Ish beruvchi** quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmasiga oladi:

a)Ish beruvchi xodimlar mehnatini tashkil qilishi, qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini yaratib berishi, mehnat va ishlab chiqarish intizomini ta’minlashi, mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etishi, xodimlarning ehtiyoj va talablariga e’tibor bilan qarashi, ularning mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilab borishni;

b)Ish beruvchi xodimdan uning mehnat vazifalari doirasiga kirmaydigan ishlarni bajarishni, qonunga xilof yoki xodim va boshqa shaxslarning hayoti va sog‘lig‘i uchun xavf tug‘diruvchi, ularning sha’ni va qadr-qimmatini kamsituvchi harakatlar qilishni talab etmaslikni;

v) Har bir xodim o‘ziga yuklatiladigan mehnat vazifalari (lavozim yo‘riqnomasi asosida) doirasi bilan oldindan tanishtirilishini;

g)Mehnat intizomi halol mehnat uchun rag‘batlantirish va mukofotlash usullari bilan normal tarzda ishlashga zarur tashkiliy va iqtisodiy sharoitlarni yaratib berishni, tartibsiz xodimlarga nisbatan intizomiy jazo choralarini qo‘llanish orqali ta’minlanilishini;

d)Ishdagi yutuqlar uchun xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari qo‘llanilishi mumkin. Rag‘batlantirish turlari, ularni qo‘llash tartibi, afzallik va imtiyozlar berish mazkur Shartnoma, ichki mehnat tartibi qoidalari va boshqa lokal hujjatlarda belgilangan tartibda amalga oshirilishini;

e)Mehnat majburiyatlari namunali bajarilgani, yuksak kasbiy mahorati (proffesionalizm), tashabbuskorligi va ishdagi boshqa yutuq hamda muvaffaqiyatlari uchun xodimga quyidagi rag‘batlantirish choralari ko‘rilishi mumkin:

- tashakkur e’lon qilish bilan;
- faxriy yorliq bilan;
- pul mukofotlari berish bilan;
- qimmatbaho sovg‘alar bilan;
- xodimlarni mehnat sohasida davlat va jamiyat oldidagi alohida xizmatlari uchun davlat mukofotlariga taqdim etish;
- xodimlarning yubiley sanalarida (50, 55, 60 yosh va undan katta) va nafaqaga chiqqanda, kutubxonaning moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda, O‘zbekiston Respublikasida belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining1, 1,5 va 2,0 barobari miqdorida;

9.2.Kasaba uyushmasi qo‘mitasi ichki mehnat tartibi qoidalariga, mehnat intizomiga rioya etilishiga, mehnat vazifalarini o‘z vaqtida va sifatli bajarilishiga ko‘maklashib boradi.

Сканировано с CamScanner

9.3. Xodimlar ichki mehnat tartibi qoidalariga, o‘rnatilgan mehnat rejimiga, mehnat intizomiga va dress-kodga rioya qilishlari shart*(9-ilova)*.

9.4. 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 intizomiy javobgarlikka tortilgan xodimlarga mehnatga haq to‘lash tizimida nazarda tutilgan mukofotlarni to‘lash to‘g‘risidagi masala kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda mukofotlash haqidagi tegishli nizomlarda hal qilinadi.

9.5. 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.

X. MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI

10.1.Ish beruvchi mehnat sohasidagi vazifalarni bajarishi munosabati bilan boshqa tarafga yetkazilgan zararni Mehnat kodeksi va mehnat to‘g‘risidagi boshqa normativ hujjatlarda belgilangan qoidalarga muvofiq qoplaydi. Mehnat shartnomasi yoki unga qo‘shimcha ravishda tuzilgan yozma shakldagi kelishuvda, shunigdek, jamoa shartnomasida mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi aniqlashtirib qo‘yilishi mumkin. Bunda shartnoma bo‘yicha ish beruvchining xodim oldidagi javobgarligi Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan kam, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa nazarda tutilganidan ko‘p bo‘lmasligi kerak.

10.2. Zarar yetkazilganidan keyin mehnatga oid munosabatlarning bekor qilinganligi mehnat shartnomasi taraflarini moddiy javobgarlikdan ozod qilishga sabab bo‘lmaydi.

10.3. Mehnat shartnomasining bir tarafi o‘zining g‘ayrihuquqiy nojo‘ya xatti-harakatlalri,xulq-atvori (harakati yoki harakatsizligi) natijasida boshqa tarafga yetkazgan zarari uchun, basharti Kodeksda boshqacha holat nazarda tutilmagan bo‘lsa, moddiy javobgar bo‘ladi. Taraflarning har biri o‘ziga yetkazilgan moddiy zararning miqdorini isbotlab berishi shart.

10.4.O‘z mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan yoki mehnat qilish imkoniyatidan g‘ayriqonuniy ravishda mahrum etilganligi natijasida xodimga, boquvchisi ish bilan bog‘liq holda vafot etgan taqdirda esa, uning oila a’zolariga yetkazilgan har qanday zararni (shu jumladan, ma’naviy zararni) ish beruvchi, basharti Kodeksda boshqacha holat nazarda tutilmagan bo‘lsa,to‘liq hajmda to‘laydi.

10.5.Ma’naviy zarar (jismoniy yoki ruhiy azoblar) pul shaklida yoki boshqa moddiy shaklda hamda ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi kelishuvga muvofiq ravishda, xodim mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda vafot etgan taqdirda esa,ish beruvchi va vafot etgan xodimning oila a’zolari o‘rtasidagi kelishuvga muvofiq ravishda belgilangan miqdorda qoplanadi. Ma’naviy zararni qoplash yuzasidan nizo kelib chiqqan taqdirda, bu masala sudda ko‘rib chiqiladi.

10.6. To‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuziladigan xodimlarning (agar ular bevosita pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qiladigan bo‘lsalar) va bevosita pul yoki tovar boyliklari bilan muomala qiluvchi xodimlar tomonidan ishlar birgalikda bajariladigan bo‘lsa, jamoa moddiy javobgarligi joriy etilishi mumkin bo‘lgan bo‘linmalarning ro‘yxati *(2-ilovada)*keltirilgan.

XI. MEHNAT MUHOFAZASI

11.1. **Ish beruvchi:**

11.1.1.Mehnatni muhofaza qilish borasidagi ishlarni tashkil qilishda “Mehnat muhofazasi bo‘yicha ishlarni tashkil etish to‘g‘risidagi Namunaviy nizomga o‘zgartirishlar kiritish haqida” (O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2010-yil 19-noyabrda ro‘yxatdan

Сканировано с CamScanner

o‘tkazilgan, ro‘yxat raqami 273-3) va mazkur Shartnomaga ilova sifatida har yili tuziladigan Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha Nizomga binoan, ish o‘rinlarida mehnat sharoitlarini, mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligi ahvolini yaxshilash bo‘yicha tadbirlarni amalga oshiradi *(2-ilova)*.

11.1.2. Tomonlar Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakilni mazkur Shartnomaning amal qilish muddatiga saylab qo‘yish va unga zarur shart-sharoit bilan ta’minlash, o‘qitish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladilar.

11.2. Ishlab chiqarish bilan bog‘liq holda xodimlar bilan baxtsiz hodisalar sodir bo‘lgan taqdirda, darhol Davlat mehnat texnik inspektorlariga xabar berish.

11.3.Ish beruvchi xodimlarga sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratib berishda quyidagi tadbirlarni o‘z zimmasiga oladi:

a) maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalari bilan ta’minlash;

b) gigiyena vositalari (yuvish vositalari yoki sovun) bilan ta’minlash vazifalarini o‘z zimmasiga oladi;

v) bo‘sh ish joylari to‘g‘risidagi ma’lumotlarni Aholi bandligiga ko‘maklashish markaziga taqdim etadi;

g) Mehnatni muhofaza qilish tadbirlarini amalga oshirish uchun mablag‘ ajratilishi lozim (noqulay mehnat sharoitlarida band xodimlarni maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal, boshqa yakka tartibdagi himoya vositalari bilan, shuningdek, yuvish va zararsizlantirish vositalari bilan ta’minlash);

d) kutubxonada texnika xavfsizligini ta’minlash va o‘z vaqtida texnik ko‘rikdan o‘tkazishni, xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari mavjud ish joylarida sanitariya-gigiyena talablariga javob beruvchi mehnat sharoitlarini, shamollatish, isitish va sovutish, tabiiy va sun’iy yoritish tizimlari uzluksiz ishlashini;

e) ish joylarini mehnat ishlari bo‘yicha (shu bilan birga kvotalangan ish o‘rinlari) shahodatdan o‘tkazilishini;

yo) Mehnatni muhofaza qilishning holati ustidan davlat nazorati va tekshiruvini davlat organlari amalga oshiradilar.

Mehnatni muhofaza qilishning norma va qoidalariga rioya etilishi ustidan jamoat tekshiruvini Kasaba uyushmasi qo‘mitasi amalga oshiradi.

11.4. Kasaba uyushmasi qo‘mitasining mehnatni muhofaza qilishni ta’minlash borasidagi huquqlari.

Kasaba uyushmalari mehnatni muhofaza qilish sohasida vakillikni, shuningdek, xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishni amalga oshiradi.

Kasaba uyushmalari, shuningdek, xodimlarning o‘zi mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil etgan shaxslar quyidagi huquqlarga ega:

- xodimlarning hayoti va sog‘lig‘iga xavf tug‘ilgan hollarda ishlarni to‘xtatib turish, shuningdek, mehnatni muhofaza qilishga oid talablarning buzilishlarini bartaraf etish to‘g‘risida ish beruvchiga takliflar kiritish;
- mehnatni muhofaza qilish holatini o‘rganish, ish beruvchilarning jamoa shartnomalari va kelishuvlarida nazarda tutilgan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha majburiyatlari bajarilishini nazorat qilish;
- mehnatni muhofaza qilish masalalari bo‘yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini ishlab chiqishda ishtirok etish;
- mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog‘liq holda mayib bo‘lishi yoki sog‘lig‘ining boshqacha tarzda shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararning o‘rni qoplanishi uchun hamda xodimlarning sog‘lig‘i va mehnati muhofaza qilinishiga bo‘lgan huquqlari cheklangan boshqa hollarda xodimning huquqlarini himoya qilib sudga murojaat etish;
- mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonunchilik, jamoa shartnomalarida va kelishuvlarida nazarda tutilgan majburiyatlar buzilganligi, shuningdek, mehnat sharoitlarining o‘zgarishi bilan bog‘liq mehnat nizolarini ko‘rib chiqishda ishtirok etish.

Сканировано с CamScanner

11.5. **Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan hamkorlikda:**

- tashkilotning tarkibiy tuzilmasi kesimida mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha komissiya tarkibini aniqlaydi, ularning saylovi, o‘quvini (o‘quv muddatlari va dasturi ko‘rsatiladi) o‘z vaqtida tashkil etadi;

- mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo‘yicha jamoatchilik nazoratini tashkil etish yuzasidan respublika ko‘rik-tanlovini barcha nominatsiyalar bo‘yicha (“mehnatni muhofaza qilishda eng yaxshi natijalarga erishgan tashkilot”, “xodimlarga sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratish, xodimlarning mehnat muhofazasiga bo‘lgan huquqlarini himoya qilishda eng yaxshi kasaba uyushma tashkiloti”, “eng yaxshi mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil”, “mehnat muhofazasi bo‘yicha yosh mutaxassis”) o‘tkazadi va g‘oliblarni yuqori kasaba uyushma tashkilotlariga tavsiya etadi;

- yil davomida mehnat muhofazasi qoida va me’yorlarining buzilishiga yo‘l qo‘ymagan xodimlarni ish beruvchining mablag‘lari hisobidan pul mukofoti bilan moddiy rag‘batlantirish tartibini o‘rnatadi. Xizmat rahbarlari tomonidan o‘zaro kelishilgan holda xodimlar nomzodi mehnat jamoasi majlisida muhokama qilingandan so‘ng taqdirlashga tavsiya etadi;

- Xalqaro mehnat tashkilotining mehnat xavfsizligi va gigiyenasiga ko‘maklashish asoslari to‘g‘risidagi 187-son Konvensiyasiga og‘ishmay rioya etadi.

XII. IJTIMOIY SUG‘URTA. IJTIMOIY IMTIYOZ VA KAFOLATLAR

12.1.Taraflar O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tashabbusi bilan har yili qabul qilinadigan ijtimoiy yo‘nalishdagi Davlat dasturlarini amalga oshirish uchun chora-tadbirlarni ishlab chiqish va qat’iy bajarilishiga erishish majburiyatinio‘z zimmasiga oladilar.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi hamda xodimlarni moddiy rag‘batlantirish va ijtimoiy himoya qilish fondi to‘g‘risidagi qoidaga muvofiq mablag‘ bo‘lganda, xodimlarning imtiyozli yo‘llanmalarni olishiga ko‘maklashishni *(5-ilova).*

12.2. Onasiz farzandlarini tarbiyalovchi shaxslarga imtiyozlar berish; homiladorligi munosabati bilan ayollarga (ish vaqtidan tashqari ishlarni cheklash, dam olish kunlari ishga chaqirish va safarga jo‘natishni cheklash, shuningdek, qo‘shimcha ta’tillar berish, mehnatning imtiyozli rejimlarini belgilash va mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan boshqa kafolatlar va imtiyozlar berish), onasiz farzandini voyaga yetkazayotgan otalarga (rafiqasi vafot etgan bo‘lsa, ota-ona huquqidan mahrum etilgan bo‘lsa, uzoq muddat davolash muassasasida bo‘lsa va boshqa holatlarda), voyaga yetmaganlar vasiylariga.

12.3. Tibbiy xizmat ko‘rsatishda va dori-darmonlar xarid qilishda moddiy yordam ko‘rsatishni ta’minlash *(5-ilova).*

12.4. Yuqorida ko‘rsatilgan kafolatlar va imtiyozlar ota-ona vasiyligidan mahrum bo‘lgan lekin amalda farzand voyaga yetkazayotgan buviga, buvaga yoki boshqa qarindoshlarga beriladi.

12.5.Kutubxonaning moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda moddiy yordam ko‘rsatish (O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining yarim barobari miqdorida):

- dafn marosimi sarf-xarajatlari uchun;
- ko‘p bolali va kam ta’minlangan oilalarga;
- pensiyaga chiqayotganda.

12.6. Uzoq vaqt (bir-uchoy) mobaynida og‘ir betob bo‘lgan xodimlarga lavozim maoshi miqdorida moddiy yordam ko‘rsatish.

12.7.Axborot kutubxona markazi xodimlariga moddiy yordam istisno hollarda – ularning murojaatiga ko‘ra yoki Axborot kutubxona markazi Kasaba uyushmasi qo‘mitasining tashabbusi bo‘yicha (xodimlarning to‘y va yubiley marosimlari, yaqin qarindoshlarining vafot

Сканировано с CamScanner

etishi, og‘ir jarohatlar olish, og‘ir kasalliklarga yo‘liqish, tabiiy ofatlar oqibatlari va shu kabilar)da tegishli xodimni oylik maoshining bir barobaridan kam bo‘lmagan ikki lavozim maoshigacha miqdorda beriladi *(5-ilova)*.

12.8.O‘sib kelayotgan yosh avlodga g‘amxo‘rlik ko‘rsatish maqsadida taraflar quyidagi majburiyatlarni oladilar:

a)har yili o‘quv yili boshlanishi arafasida umumta’lim maktablarida tahsil olayotgan ko‘p bolali kam ta’minlangan oilalar farzandlari uchun har bir bolaga O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 10 foizi hisobidan kelib chiqqan holda o‘quv qurollari xarid qilish;

b) xodimlar farzandlariga har yili yangi yil sovg‘alarini Axborot kutubxona markazi va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi hisobidan topshirilishini tashkil etish;

v) xodimlar farzandlarining bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlarida dam olishlarini ta’minlash(Ish beruvchi, Kasaba uyushmasi qo‘mitasi va xodimlarning o‘zaro kelishuvi asosida);

12.9.Kasaba ushyumasi qo‘mitasi xodimlar arizalariga ko‘ra respublikaning sanatoriya-profilaktoriysiga, sanator-kurort davolanishga, dam olishga, bolalar sog‘lomlashtirish oromgohiga yo‘llanma xarid qilish va ulardan foydalanish to‘g‘riligini nazorat qilishni o‘z zimmasiga oladi.

12.10. Ish beruvchi kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan hamkorlikda O‘zR Soliq kodeksining 378-moddasida jismoniy shaxslarga berilgan imtiyozlardan foydalangan holda xodimning arizasiga muvofiq (tegishli hujjatlarni ilova qilish sharti bilan) qo‘shimcha moddiy yordam to‘lovlarini amalga oshirishi mumkin.

12.11. Ish beruvchi kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan hamkorlikda ishlamaydigan pensionerlarning mehnat jamoasining jamoat hayotida ishtirok etishlari uchun sharoitlar yaratishni, shuningdek har yili pensionerlardan, ayniqsa yakka-yolg‘izlardan xabar olish, tug‘ilgan kunlarida va bayramlarda ularga esdalik sovg‘alari berishni, ularning uy-joy, maishiy muammolarini hal etishda ko‘maklashishni, shuningdek muqaddas joylarga va ziyoratgohlarga ekskursiyalar tashkillashtirishni va boshqa ijtimoiy ahamiyatli tadbirlarni amalga oshirish uchun sharoit yaratishni o‘z zimmasiga oladi. (O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016-yil 28-dekabrdagi “O‘zbekiston faxriylarni ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash «Nuroniy” jamg‘armasi faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi PF-4906 son Farmoni).

12.12. Ish beruvchi masofadan turib ishlovchi xodim bilan yozma mehnat shartnomasining namunaviy shakli O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan Ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha respublika uch tomonlama komissiyasi bilan kelishilgan holda tasdiqlangan hujjati jrosini ta’minlash maqsadida kuyidagilarni o‘z zimmasiga oladi:

Tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlar, ishlab chiqarishdagi avariyalar, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, shuningdek yong‘inlar, toshqinlar, zilzilalar, epidemiyalar yoki epizootiyalar ro‘y bergan taqdirda hamda aholining yoxud uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda ish beruvchida tegishli texnik va tashkiliy imkoniyatlar mavjud bo‘lganda vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tish yoki o‘tkazish uchun ustuvor huquq beriladigan xodimlarning toifalari quyidagilardan iborat:

homilador ayollar;

o‘n to‘rt yoshgacha bo‘lgan bolalarning ota-onalari, vasiylari;

nogironligi bo‘lgan shaxslar;

yoshga doir pensionerlar;

nogironligi bo‘lgan shaxslarni yoki oilaning o‘zgalar parvarishiga muhtoj bo‘lgan bemor a’zolarini parvarishlayotgan xodimlar.

Jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomasida, ichki hujjatda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan xodimlarning boshqa toifalari ham vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tish yoki o‘tkazish uchun ustuvor huquqqa ega bo‘lishi mumkin.

Сканировано с CamScanner

12.13. Karantinga oid choralar amal qilishi davrida xodimlarni, ayniqsa homilador ayollar, ishlayotgan pensionerlar, imkoniyati cheklangan hamda surunkali kasallikka chalingan shaxslarni, ularning roziligi bilan, masofadan turib ishlash usuliga, qulay ish grafigiga yoki uydan turib ishlashga o'tkazadi;

Masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish jadvalida yoki uyda ishlashga o'tish huquqidan birinchi navbatda homilador ayollar, ishlayotgan pensionerlar, imkoniyati cheklangan shaxslar va surunkali kasalliklarga chalingan xodimlar foydalanadi.

Masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish jadvalida yoki uyda ishlashga o'tish huquqidan birinchi navbatda homilador ayollar, ishlayotgan pensionerlar, imkoniyati cheklangan shaxslar va surunkali kasalliklarga chalingan xodimlar foydalanadi.

Masofaviy ishga o'tkazish yuzasidan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritiladigan o'zgartirishlarda Mehnat kodeksining 452-moddasida nazarda tutilgan shartlar bilan bir qatorda quyidagilar ko'rsatiladi:

Ish beruvchi va xodim o'rtasida elektron hujjat almashinuvi bo'yicha o'zaro aloqalar tartibi;

xodimning mehnat majburiyatlarini amalga oshirish uchun zarur bo'lgan jihozlar va/yoki texnika vositalaridan foydalanish tartibi, agar tomonlar tarafidan xodimga tegishli jihozlar va/yoki texnika vositalaridan foydalanish to'g'risidagi kelishuv mavjud bo'lsa;

Ish beruvchi bilan doimiy aloqalarini ta'minlash maqsadida xodimni aloqa vositalari bilan ta'minlash, shu jumladan Internet tarmog'idan foydalanish;

Ish beruvchi tomonidan xodimga berilgan jihozlar va texnikalarning xodimning aybi bilan buzilganda, yetkazilgan zararni xodim tomonidan Ish beruvchiga qoplab berish bilan bog'liq shartlar;

xodim o'z mehnat vazifalarini bajarish uchun shaxsiy jihozlar va/yoki texnika vositalaridan, shuningdek aloqa vositalari, shu jumladan Internet tarmog'idan foydalangan taqdirda xarajatlarni qoplash tartibi va shartlari;

xodim va Ish beruvchining zaruriy mehnat muhofazasi va mehnat sharoitlariga amal qilish bo'yicha majburiyatlari.

12.13.1. xodim pandemiya vaqtida pandemiya va epidemiya holatidagi infeksiyasi bilan kasallanganda, Ish beruvchi unga Kasaba uyushmasi qo'mitasining tavsiyasiga ko'ra moddiy yordam ko'rsatilishi mumkin;

12.13.2. pandemiya davrida ish jarayonida kasallangan xodimlarning davolanishiga ketadigan xarajatlar Kutubxona mablag'lari hisobidan qoplanadi;

12.13.3. pandemiya sharoitida xodimning oila a'zolaridan kasallanib, davolanayotganlarga Ish beruvchi tomonidan unga Kasaba uyushmasi qo'mitasining tavsiyasiga ko'ra moddiy yordam ko'rsatilishi mumkin;

12.13.4.pandemiya munosabati bilan kasallik yuqtirgan xodimlarning sog'lig'iga shikast yetkazilganligi yoki ularning og'ir ahvolga tushishi va sog'lig'i tiklanmaganligi munosabati bilan Ish beruvchi Kutubxonaning moliyaviy ahvolidan kelib chiqib, moliyaviy jihatdan qo'llab-quvvatlaydi;

12.13.5.Kutubxona xodimlari o'rtasida pandemiya sharoitida Ish beruvchi xodimlarni ish joylarida antiseptik va zarur sanitariya-gigiyena vositalari, niqoblar bilan ta'minlashni, kasallik uchun test tahlillarini topshirishni, yuqumli kasalliklarga qarshi vaktsina bilan emlashni, shuningdek ish joylarini, oshxonani, yuvinish xonasini, hojatxonani, ishchilarni tashuvchi transport vositalarini dezinfeksiya qilish ishlarini amalga oshiradi.

12.14. Pandemiya davrida kasallanib vafot etgan xodimlarning oilasiga moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib, Ish beruvchi yoki Kasaba uyushmasi qo'mitasi mablag'lari hisobidan moddiy yordam ajratiladi.

12.15. Favqulodda vaziyatli holatlar yuzaga kelganda, karantin e'lon qilinganda Ish beruvchi xodimning roziligiga ko'ra unga ish haqini qisman saqlab qolgan holda ta'til berishi mumkin.

Сканировано с CamScanner

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

13.1. Madaniy-ma'rifiy ishlarni yaxshilash borasidaIsh beruvchi va Kasaba uyushmasi qo'mitasi quyidagilarni o'z zimmasiga oladilar:

a) Kutubxona xodimlarining madaniy saviyasini oshirish, respublikani rivojlantirish strategiyasining mohiyatini, milliy mustaqillik mafkurasi mohiyati, printsiplari, maqsadlari va vazifalarini tushuntirib berish, ma'naviy va ma'rifiy qadriyatlarni targ'ib qilish maqsadida turli uchrashuvlar, davra suhbatlari, bahs-munozaralar o'tkazish, metodik adabiyotlar chop etish. Kutubxona milliy, madaniy, tarixiy, ma'naviy merosni, milliy mustaqillik g'oyalarini xodim va kitobxonlar ongiga yetkazishda katta imkoniyatlarga ega.

b) voleybol, basketbol, stol tennisi, shaxmat, shashka singarisport mashg'ulotlari uchun xonalar ajratish va turli sport musobaqalarini o'tkazish imkoniyatini izlash. Ishdan bo'sh vaqtda sport bilan shug'ullanish uchun xonalarni jihozlash. Zarur sport anjomlarini va boshqa uskunalarni xarid qilish;

v)o'quv zallarining qo'shimcha fondlarini zamonaviy adabiyot, plakatlar va texnik vositalar bilan ta'minlash;

g)Respublikaning tarixiy shaharlariga sayohatlar o'tkazish, muqaddas ziyoratgohlarni ziyorat qilish;

d)xodimlar farzandlari uchun yangi yil archalari uyushtirish, kam ta'minlangan oila farzandlarini Yangi yil bayramiga chiptalar va sovg'alar bilan ta'minlash;

e)umumxalq bayramlarini nishonlash kunlarida tadbirlar uyushtirish, shuningdek,xizmatlar o'rtasida "Eng yaxshi mutaxassis", "Engnamunali xizmat", "O'z kasbimiz to'g'risida, biz nimani bilamiz?" kasb mahoratiga doir tadbirlar, turli xil tanlovlar va musobaqalar tashkil etish;

j) O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining ichki turizmni rivojlantirish yuzasidan qabul qilingan qarorlari ijrosini ta'minlash yuzasidan Milliy kutubxona xodimlarini tashkilot, Kasaba uyushmasi qo'mitasi, xodimning o'z mablag'lari hisobiga mamlakatimizning turistik zonalariga yuborish.

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-fevraldagi PQ-3514-son Qarori asosida xodimlar umumiy sonining 10 fozidan kam bo'lmasligi kerak);

"Ichki turizm oyligi", "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.

Har yili Kasaba uyushmasi qo'mitasi mablag'lari hisobidan sovg'alar bilan ta'minlangan holda xodimlarning (ishlaydigan ota-onaning bittasiga) 3 (uch) yoshga to'lgan va 12 (o'n ikki) yoshgacha bo'lgan bolalari uchun yangi yil tomoshalariga borishni tashkil qilish.

13.2. Taraflar xodimlar va ularning oila a'zolari o'rtasida sog'lom turmush tarzini targ'ibot qilish maqsadida Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan birgalikda quyidagilarni o'z zimmalariga oladilar:

13.2.1. Jismoniy tarbiya va sportni yanada rivojlantirish hamda ommaviyligini oshirish maqsadida mavjud oddiy sport inshootlarining moddiy texnika bazasini muntazam mustahkamlab borish.

13.2.2. Mehnat jamoasida xodimlar gimnastikasini tizimli joriy etish;

13.2.3. Bugungi kunda amalga oshirilayotgan davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlari, keng ko'lamdagi islohotlar mohiyati, qabul qilingan qonun hujjatlari va davlat dasturlarining

Сканировано с CamScanner

ahamiyatini xodimlarga atroflicha tushuntirish maqsadida har oyda "Ma'naviyat soatlari"ni o'tkazib borish.

13.2.4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 30-oktyabrdagi"Sog'lom turmush tarzini keng tatbiq etish va ommaviy sportni yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-6099-son Farmoniga asosansport tadbirlarining muntazam tashkil etilishini yo'lga qo'yish maqsadida, mas'ul xodimga yuklatish va ish natijalari bo'yicha ularni rag'batlantirib borish masalasini jamoa shartnomalarida belgilab olish.

13.2.5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 23-noyabrdagi "O'zbekiston kasaba uyushmalari kunini belgilash to'g'risida"gi O'RQ-648-son Qonuniga asosan, ommaviy madaniy-ma'rifiy hamda sport tadbirlarini yuqori saviyada tashkil etish.

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

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

14.2. 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.

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

14.3.1. Uch yoshga to'lmagan bolaning ishlaydigan ota-onasidan biriga (vasiysiga) haftasiga 35 soatlik ish vaqti davomiyligi belgilanadi.

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

14.3.3. 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.

14.3.4. 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.

Сканировано с CamScanner

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.

14.4. Ish beruvchining majburiyatlari:

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

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

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

14.4.4. 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;

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

14.4.6. “2030-yilga qadar O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi”ni amalga oshirishga ko‘maklashish;

14.4.7.Uch yoshga to‘lmagan ota-onasidan biriga (vasiyga)1 (bir) soatga qisqartirilgan ish kuni belgilash.

14.5. 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:

14.5.1. Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta’minlash majburiyatlarini Tashkilotning vakolatli shaxsi zimmasiga yuklatish;

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

14.5.3. Xotin-qizlar va erkaklar mehnatiga haq to‘lashda notenglikni bartaraf etish.

14.6. Ayol xodimlarga ishlagan vaqt birinchi marotaba ishga kirganlar, o‘z mehnat faoliyatini 12 (o‘n ikki) oydan ko‘p tanaffusdan keyin davom ettirayotganlar uchun homiladorlik va tug‘ish nafaqa miqdori qo‘yidagicha to‘lab beriladi (2016-yil 27-dekabrdagi PQ-2699-son qaror asosida):

- 6 (olti) oydan 12 (o‘n ikki) oygacha – ish haqining 75 %;

- 12 (o‘n ikki) oydan ortiq bo‘lsa – ish haqining 100%.

14.7. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi 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.

Сканировано с CamScanner

14.8. Ish beruvchi va **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Tashkilotda** xodimlarning ish o‘rinlarida turli tazyiq va zo‘ravonliklar, shahvoniy shilqimlik holatlariga yo‘l qo‘ymaslik va fuqarolarning huquq va erkinliklariga qat’iy rioya qilinishini nazorat qilishni o‘z zimmasiga oladi.

14.9. Xodimlar ish o‘rinlarida turli tazyiq va zo‘ravonliklarga, shahvoniy shilqimlik holatlariga yo‘l qo‘ymasliklari va fuqarolarning huquq va erkinliklariga qat’iy rioya qilishlari shart.

XV. YoSHLAR UCHUN QO‘SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

15.1. Kutubxonaning ishida va rivojlanishida yosh mutaxassislar ishtiroki samarasini yanada oshirish hamda yoshlarni ijtimoiy himoya masalasi yechimini topish maqsadida tomonlar quyidagilarga kelishib oldilar:

Xalqaro mehnat tashkilotining “Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to‘g‘risida”gi 138-son va “Bolalar mehnatining og‘ir shakllarini taqiqlash va yo‘q qilishga doir shoshilinch choralar to‘g‘risida”gi 182-son 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 chora-tadbirlar Dasturi ijrosini ta’minlashda faol ishtirok etish;

- yoshlar bilan ishlash bo‘yicha kompleks dastur va uni amalga oshirish tadbirlarini ishlab chiqish;
- yosh xodimlar, mutaxassislar va boshqalar o‘rtasida kasb mahorati bo‘yicha tanlovlar o‘tkazish;
-yosh oila a’zolari bo‘lmish xodimlarga har taraflama yordam ko‘rsatish;
- yoshlarning 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 ishonchi so‘nishining 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.

15.2.Oliy va professional ta’lim muassasasini tugatib, kutubxonada birinchi yil mehnat qilayotgan yosh mutaxassislarga taraflarning kelishuvi bilan qo‘shimcha haq to‘lash masalasini ko‘rib chiqish.

15.3.Ta’lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o‘qib, o‘quv rejasini bajarayotgan xodimlar uchun ish joyidan haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta’tilga chiqish, qisqartirilgan ish haftasi sharoitida ishlash va boshqa imtiyozlar berish.

15.4. O‘zbekiston Respublikasining “Yoshlarga oid davlat siyosati to‘g‘risida”gi O‘RQ-406-son Qonuniga binoan va mazkur shartnoma maqsadlarida:

a) o‘n to‘rt yoshga to‘lgan va o‘ttiz yoshdan oshmagan xodimlar “yoshlar” deb hisoblanadilar.

b) oliy yoki professional ta’lim muassasalarini bitirgandan so‘ng olgan ixtisosligi bo‘yicha 3 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 mutaxassis”lar deb hisoblanadilar.

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

15.5. Ish haftasi quyidagi davomiylikda belgilanadi:

Сканировано с CamScanner

o‘n oltidan o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan xodimlar uchun esa olti kunlik ish haftasida – olti soatdan, besh kunlik ish haftasida–etti soatu o‘ttiz daqiqadan;

15.5.1. o‘n beshdan o‘n olti yoshgacha bo‘lgan xodimlar uchun – olti kunlik ish haftasida – to‘rt soatdan, besh kunlik ish haftasida – besh soatdan

15.5.2. o‘n oltidan o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan xodimlar uchun esa olti kunlik ish haftasida – olti soatdan, besh kunlik ish haftasida – yetti soatu o‘ttiz daqiqadan;

15.5.3. o‘quv yili davomida ishni o‘qish bilan birga olib boruvchi umumiy o‘rta, o‘rta maxsus professional ta’lim tashkilotlarining o‘n beshdan o‘n olti yoshgacha bo‘lgan o‘quvchilari uchun – olti kunlik ish haftasida – ikki soatdan, besh kunlik ish haftasida – ikki soatu o‘ttiz daqiqadan, o‘n oltidan o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan o‘quvchilari uchun esa olti kunlik ish haftasida – uch soatdan, besh kunlik ish haftasida – to‘rt soatdan (MK 416-modda).

15.6. 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.

15.7. 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.

15.8. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi majburiyatlari:

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 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 biriktirilishini ta’minlashda ko‘maklashish;

g) amaliyot o‘tash uchun biriktirilgan professionalta’limmuassasalari 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, sut va davolash-profilaktika oziq-ovqatlari bilan ta’minlashga erishish;

d) ishga qabul qilingan professional ta’lim muassasalari bitiruvchilari bilan mehnat shartnomalari tuzilishini, ular jamoa shartnomalari bilan tanishtirilishini ta’minlash;

e) ishga yangi qabul qilingan yoshlarning ish joylarida qo‘nimliligini ta’minlash bo‘yicha ish olib borish;

j) har bir yosh mutaxassisni ishga qabul qilinishi bilan hisobga olib, Kutubxonaning o‘zida, zarur hollarda esa o‘quv kurslarida malaka oshirishini nazorat qilib borish;

z) O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga asosan o‘rta maxsus, oliyhamda professionalta’lim muassasalari bitiruvchilarining ta’lim muassasasini tamomlagan kundan e’tiboran, uch yil ichida birinchi bor ishga kirayotgan bitiruvchilar ishga qabul qilinganda, dastlabki sinov belgilanmasligi hamda uch yil ichida birinchi bor ishga kirgan bitiruvchilar bilan mehnat shartnomasi u tuzilgan kundan e’tiboran, uch yillik muddat o‘tguniga qadar Ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilinganida mehnat organlariga xabar berilishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish;

i) 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;

k) “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

Сканировано с CamScanner

samara keltiradigan g‘oya, rahbar kadrlarning nojo‘ya hatti harakatlari, ularning kamsitilishi va h.k. yuzasidan) to‘g‘ridan-to‘g‘ri yoki anonim bildirishnomalarni shaffof qutilarga yozma tarzda berib turish ishlarini tashkil etish.

XVI. MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH

16.1.Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi ijtimoiy sheriklik printsiplarini tan olgan holda, jamoa shartnomasini bajarilishida yuzaga kelgan har bir nizolarni oldini olish choralarini ko‘rishni o‘z zimmasiga oladilar. Bahslashuvlar o‘zaro ishonch va hurmat bilan O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari asosida hal etiladi.

16.2. Xodim mehnat nizosini hal qilish uchun o‘z xohishiga ko‘ra, mehnat nizolari komissiyasiga yoki bevosita sudga murojaat etishga haqlidir.

16.3.Mehnat nizolari komissiyalari Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan tenglik asosida tuziladi. Komissiyaga Kasaba uyushmasi qo‘mitasi a’zolari uning qarori bilan, Ish beruvchining vakili esa, uning buyrug‘i bilan tasdiqlanadilar.

Mehnat nizolari va ziddiyatlarni hal etish komissiyasi tarkibi 6 (olti) nafardan iborat (har tarafdan 3 kishidan) bo‘lib, komissiya Ish beruvchi bilan xodim o‘rtasidagi mehnat nizolarini O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi asosida o‘z faoliyatini olib boradi va mazkur Shartnomaning amal qilish muddatigacha saylanadi.

16.4. Mehnat nizolari komissiyasi mehnat nizosini ariza berilgan kundan e’tiboran, o‘n kun muddat ichida ko‘rib chiqishi shart. Nizo ariza bergan xodimning ishtirokida ko‘riladi. Xodimning ishtirokisiz nizoni ko‘rib chiqishga uning yozma arizasi bo‘lgan taqdirdagina yo‘l qo‘yiladi. Basharti xodim uzrsiz sabab bilan komissiya majlisiga kelmasa, mazkur arizani ko‘rib chiqishni kun tartibidan olib tashlash xususida qaror qabul qilinishi mumkin, bu esa xodimni takroran ariza bilan murojaat etish huquqidan mahrum qilmaydi.

16.5.Xodim Kasaba uyushmasi qo‘mitasi mehnat nizosi ko‘rib chiqilishida ishtirok etish uchun advokat taklif qilish huquqiga ega.

16.6.Mehnat nizolari komissiyasi majlisga guvohlarni chaqirtirish, mutaxassislarni taklif qilish, ish beruvchidan zarur hisob-kitoblar va hujjatlar taqdim etishini talab qilish huquqiga ega.

16.7.Majlisda komissiyaning ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi vakillaridan iborat teng miqdordagi a’zolari ishtirok etishlari kerak.

16.8.Mehnat nizolari komissiyasining har bir majlisida raislik vazifasini ish beruvchining va Kasaba uyushmasi qo‘mitasining navbatma-navbat bajaradilar. Bunda bir majlisning o‘zida raislik va kotiblik vazifasini bir tarafning vakillari bajarishi mumkin emas.

16.9. Komissiyaning har bir majlisida taraflar tomonidan keyingi majlisning raisi va kotibi tayinlanadi, ularga majlisni tayyorlash va chaqirish vazifasi yuklatiladi. Mehnat nizolari komissiyasining majlisida bayonnoma yuritiladi.

16.10.Sudga yoki mehnat nizolari komissiyasiga murojaat etish uchun quyidagi muddatlar belgilanadi:

a) ishga tiklash nizolari bo‘yicha – xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy;

b)xodim tomonidan Ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni to‘lash haqidagi nizolar bo‘yicha – zarar yetkazilganligi ish beruvchiga ma’lum bo‘lgan kundan boshlab bir yil;

v) boshqa mehnat nizolari bo‘yicha – xodim o‘z huquqi buzilganligini bilgan yoki bilishi lozim bo‘lgan kundan boshlab uch oy;

g) belgilangan muddatlar uzrli sabablarga ko‘ra o‘tkazib yuborilgan taqdirda, bu muddatlar sud yoki mehnat nizolari komissiyasi tomonidan qayta tiklanishi mumkin;

d)xodimning sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni qoplashga doir nizolar bo‘yicha sudga murojaat qilish uchun muddat belgilanmaydi.

Сканировано с CamScanner

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

16.12.O‘zining faoliyatida tomonlar munozarali vaziyatlarga yo‘l qo‘ymaslikka va O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va ushbu Shartnoma qoidalariga qat’iy rioya qilishga intiladi.

16.13.Komissiya tarkibida mavjud a’zolar boshqa lavozimga o‘tganda yoki ishdan bo‘shagan taqdirda, uning o‘rniga yangi tayinlangan xodim komissiya a’zosi etib belgilananadi.

XVII. KASABA UYUSHMASI QO‘MITASI VA KASABA UYUSHMASI FAOLLARINING HUQUQIY KAFOLATLARINI TA’MINLASH

17.1. Ish beruvchilar (mansabdor shaxslar) kasaba uyushmasi huquqlariga amal qiladilar, O‘zbekiston Respublikasining amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq, uning faoliyatiga har tomonlama yordam ko‘rsatadilar.

17.2. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi tarkibiga saylangan xodimlar, mehnat muhofazasi bo‘yicha vakillar va mehnat nizolari bo‘yicha komissiya a’zolari bo‘lgan va ishlab chiqarishdan ozod etilmagan xodimlarni Ish beruvchining tashabbusi bilan boshqa ishga o‘tkazish, ularga nisbatan intizomiy choralar qo‘llash, ular bilan mehnat shartnomasini bekor qilish O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuniga muvofiq amalga oshiriladi.

17.3. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan xodimlarga kasaba uyushmalariga oid majburiyatlarini ish vaqtida bajarish uchun ish haftasi soatlari sonining 30 foizidan kam bo‘lmagan miqdorda ish haqi saqlangan holda vaqt beriladi.

17.4. Boshlang‘ich kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi etib saylangan hamda kasaba uyushmasi ishini jamoatchilik asosida yuritayotgan xodimga Kutubxona mablag‘i hisobidan har oyda quyidagi miqdorda qo‘shimcha haq to‘lanadi:

- 50 nafargacha a’zosi bo‘lgan kasaba uyushmasi tashkilotida – lavozim maoshining 15 foizdan kam bo‘lmagan miqdorda;

XVIII. JAMOA SHARTNOMASI BAJARILISHINI NAZORAT QILISH

18.1. Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi tenglik asosida, mazkur Shartnoma bajarilishini tekshirib boruvchi komissiya tuzishni o‘z zimmalariga oladilar.

18.2. Mazkur Snartnoma bajarilishini tekshirib borishda O‘zR Mehnat kodeksida belgilangan tartibda ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiya tarkibini shakllantirishni va yuklatilgan vazifalarini amalga oshirilishida ko‘maklashib borishni.

18.3.Kutubxonada ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish, jamoa muzokaralari o‘tkazish, jamoa shartnomasi loyihasini tayyorlash, uning ijrosi ustidan nazoratni tashkil etish, shuningdek, Ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi bilan kelishgan holda qabul qilingan boshqa lokal normativ hujjatlarning bajarilishi ustidan nazorat o‘rnatish maqsadida teng huquqlilik asosida ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha ikki tomonlama komissiya faoliyati yo‘lga qo‘yiladi.

Shartnomani imzolagan taraflar komissiya yig‘ilishida uning bajarilishini ta’minlamayotgan mas’ullar hisobotini eshitish masalasini qo‘yish huquqiga ega.

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

18.5. Mazkur Shartnoma imzolangandan so‘ng, tomonlar uni ro‘yxatdan o‘tkazish uchun yuqori turuvchi kasaba uyushma organiga taqdim etadilar.

Сканировано с CamScanner

18.6. Jamoa shartnomasi imzolangandan so‘ng, tomonlar uni bajarilishi bo‘yicha tadbirlar rejasi, mas’ullar va muddatlarni belgilab oladilar.

18.7. Jamoa shartnomasi bilan xodimlar Axborot kutubxona markazining mahalliy tarmog‘i (lokal tarmoq)da hamda Kasaba uyushmasi qo‘mitasida tanishishlari mumkin.

18.8. Jamoa shartnomasi mazmunini manfaatdor xizmatlar hamda xodimlar e’tiboriga yetkazish choralari.

18.9.Jamoa shartnomasiga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish bo‘yicha muzokaralar olib borishni tomonlar o‘z zimmalariga oladilar va muddatining belgilanishi o‘zaro kelishilgan holda bajariladi.

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

18.11. Jamoa shartnomasining ilovalari uning ajralmas qismi bo‘lib hisoblanadi.

18.12. Yiliga kamida ikki marta yarim yillik va yil natijalari bo‘yicha Jamoa shartnomasi bajarilishining tekshiruvini o‘tkazish hamda tekshiruv natijalarini mehnat jamoasining majlislari, konferensiyalarida ko‘rib chiqish, bunda Jamoa shartnomasini imzolagan shaxslar hisobot beradi.

18.13.Shartnoma imzolangan kunidan bir oydan kechiktirilmagan muddatda broshyura ko‘rinishida 4 nusxada chiqariladi. Shartnomaning bir nusxasi xodimlar uchun ko‘rinarli joyga osib qo‘yiladi, shuningdek, xodimlar Sartnoma matni va ilovalari bilan Kutubxonaning Kadrlar xizmatida hamda Kasaba uyushmasi qo‘mitasida tanishishlari mumkin.

XIX. JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYATLARINING BUZILISHI YOKI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOBGARLIK

19.1. Tegishli hujjatni rasmiylashtirgan Komissiya tomonlar majburiyatlarining bajarilishini nazorat qiladi va bir yilda kamida bir marotaba tekshiriladi.

19.2.Umumiy jamoa yig‘ilishida tekshiruv natijalari xodimlarga yetkaziladi.

Ish beruvchining manfaatlarini ifoda etuvchi shaxslar quyidagilar uchun javobgar bo‘ladilar:

a) Jamoa shartnomasini tuzish, o‘zgartirish yoki to‘ldirish yuzasidan olib borilayotgan muzokaralarda qatnashishdan bo‘yin tovlaganlik yoki ularni ishlab chiqish va tuzish muddatini buzganlik yoxud taraflar belgilagan muddatda tegishli komissiyaning ishini ta’minlamaganlik uchun;

b) Muzokaralar olib borish va Jamoa shartnomasi rioya etilishi ustidan tekshirish olib borish uchun kerakli axborot taqdim etmaganlik uchun;

v) Jamoa shartnomasi majburiyatlarini buzganlik va bajarmaganlik uchun. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi talabiga ko‘ra, mulkdor yoki u vakil qilgan shaxs Jamoa shartnomasi majburiyatlari buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor bo‘lgan rahbarga nisbatan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan choralarni ko‘rishi shart.

g) Sanab o‘tilgan harakatlar (harakatsizliklar) mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlarining buzilishi tariqasida baholanadi va qonunda nazarda tutilgan tartibda javobgarlikka tortishga sabab bo‘ladi.

19.3.Jamoa shartnomasida nazarda tutilgan majburiyatlarning bajarilishini taraflarning vakillari, mehnat jamoasi, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligiiningtegishli organlari tekshirib boradilar. Tekshirish olib borish vaqtida taraflar o‘zlaridagi buning uchun zarur bo‘lgan barcha ma’lumotlarni taqdim etishlari shart.

19.4. Ish beruvchi ushbu Shartnoma shartlarini buzuvchi qaror qabul qilgan taqdirda, Kasaba uyushmasi qo‘mitasi ushbu qoidabuzarliklarni bartaraf etish to‘g‘risida taqdimnoma kiritishga haqli, bu taqdimnoma bir haftalik muddatda ko‘rib chiqiladi. Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasining ushbu talablarini qanoatlantirishni rad qilgan yoki belgilangan

Сканировано с CamScanner

muddatda kelishuvga erishilmagan taqdirda, kelishmovchiliklar qonunchilikka muvofiq ko‘rib chiqiladi. (*O‘zbekiston Respublikasi "Kasaba uyushmalari to‘g‘risida"gi Qonunining 46-moddasi).*

XX.MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI

20.1. 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.

20.2. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 320-moddasida nazarda tutilgan hollarda qo‘shimcha ravishda yana quyidagi hollarda Xodimga to‘liq olinmagan ish haqini qoplashi shart:

a) kafolatli to‘lovlar va qo‘shimcha to‘lovlar, kompensatsiya tarzidagi qo‘shimcha to‘lovlar va ustama to‘lovlar, rag‘batlantirish tarzidagi qo‘shimcha to‘lovlar va ustama to‘lovlar hamda mukofotlardan qonunga xilof ravishda to‘liq yoki qisman mahrum qilinish;

b) faoliyatning eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI)ning noqonuniy ravishda kamaytirilishi.

20.3. Ish beruvchi ish haqini, ta’til to‘lovlarini, mehnat shartnomasi bekor qilingandagi to‘lovlarni va (yoki) xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan boshqa to‘lovlarni to‘lash muddatini buzgan taqdirda, ularni to‘lov muddatidan keyingi kundan e’tiboran, to haqiqatda hisob-kitob qilingan kunni o‘z ichiga olgan muddatgacha, har bir kechiktirilgan kun uchun O‘zbekiston Respublikasi Markaziy bankining o‘sha vaqtda amalda bo‘lgan qayta moliyalashtirish stavkasidan kelib chiqqan holda foizlar (pulli kompensatsiya) bilan birga to‘lashi shart.

Xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan pulli kompensatsiyaning miqdori O‘zbekiston Respublikasi Markaziy banki qayta moliyalash stavkasining kamida 10 foizi miqdorida belgilanadi.

Mazkur pulli kompensatsiyani to‘lash majburiyati ish beruvchining oylik ish haqini yoki xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan boshqa to‘lovlarni to‘lashning kechiktirilishida aybi bor-yo‘qligidan qat’iy nazar yuzaga keladi.

20.4.Bevosita pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilayotgan Xodim maxsus yozma shartnoma asosida ularga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlamaganligi uchun to‘liq moddiy javobgar bo‘ladi. To‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo‘lgan xodimlarning toifalari ro‘yxati *4-ilovada* keltirilgan.

20.5.Bevosita pul yoki tovar boyliklari bilan muomala qiluvchi Xodimlar tomonidan ishlar birgalikda bajariladigan va bunda jamoa moddiy javobgarligi joriy etiladigan xizmatlarning ro‘yxati -ilovada keltirilgan.

Tashkilotda Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘rtasidagi kelishuvga binoan, kamomadlarning o‘rnini qoplashga yo‘l qo‘yiladigan tavakkalchilik fondi tuziladi.

XXI.AYRIM TOIFADAGI XODIMLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

21.1.**Nogironligi bo‘lgan shaxslar** mehnatni muhofaza qilish sohasida, ish vaqti, ta’tillar va boshqa mehnat shart-sharoitlari borasida ular o‘zi uchun qonunchilikda belgilangan qo‘shimcha imtiyozlardan foydalanadi.

21.2.**O‘rindoshlik** asosida ishlovchilar mehnatiga haq to‘lash shakllari va tizimlari, mukofotlar, qo‘shimcha haq, ustamalar, rag‘batlantiruvchi to‘lovlar to‘lash mazkur ish o‘zi uchun asosiy ish bo‘lgan xodimlarga belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

Сканировано с CamScanner

Masofadan turib ishlovchi xodimlar

21.3.Tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlar, ishlab chiqarishdagi avariyalar, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, shuningdek, yong‘inlar, toshqinlar, zilzilalar, epidemiyalar yoki epizootiyalar ro‘y bergan taqdirda hamda aholining yoxud uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda ish beruvchida tegishli texnik va tashkiliy imkoniyatlar mavjud bo‘lganda O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 458-moddasida keltirilganlarga qo‘shimcha ravishda vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tish yoki o‘tkazish uchun ustuvor huquq beriladigan xodimlarning toifalari quyidagilardan iborat:

a)ish joyidan 20km. va undan ortiq masofada yashovchi shaxslar;

b)masofadan turib ishlash uchun o‘zining texnik va tashkiliy imkoniyatlariga ega bo‘lgan shaxslar.

21.4.Agar statsionar ish joyida xodim bajarayotgan ishning o‘ziga xos xususiyati uni O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 454-moddasida nazarda tutilgan asoslar bo‘yicha vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tishini yoki o‘tkazilishini amalga oshirish imkonini bermasa va unga to‘liq bo‘lmagan ish vaqtini o‘rnatish imkoni buzilsa, mazkur xodim o‘z mehnat vazifalarini bajarmayotgan vaqt ish beruvchiga va xodimga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra bekor turib qolish hisoblanadi hamda bu vaqt uchun tarif stavkasi (maosh)ning uchdan ikki qismi miqdorida haq to‘lanadi.

21.5.Masofadan turib ishlash to‘g‘risidagi mehnat shartnomasi bo‘yicha o‘z majburiyatlarini bajarishi uchun masofadan turib ishlovchi xodimlarni zarur uskunalar, dasturiy-texnik vositalar, axborotni himoya qilish vositalari va boshqa vositalar bilan ta’minlash tartibi hamda muddatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar tomonidan bajarilgan ishlar haqidagi hisobotlarni topshirish tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar tomonidan ularga tegishli bo‘lgan yoki ijaraga olingan uskunalar, tashkiliy texnika, dasturiy-texnik vositalar, aloqa vositalari, axborotni himoya qilish vositalaridan hamda boshqa vositalardan foydalanganlik uchun kompensatsiyaning miqdori, uni to‘lash tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlash bilan bog‘liq boshqa xarajatlarning o‘rnini qoplash tartibi Masofadan turib ishlash to‘g‘risidagi Nizom bilan tartibga solinadi.

21.6.Masofadan turib ishlovchi xodimning har yilgi mehnat ta’tilining davomiyligi 30 kalendar kun miqdorida o‘rnatiladi.

XXII. YAKUNIY QOIDA

Ushbu Shartnoma o‘zbek tilida tuzilgan. Shartnoma qoidalarini talqin qilishda kelishmovchiliklar yuzaga kelganda, o‘zbek tilidagi matn asos uchun qabul qilinadi.

JAMOA SHARTNOMASIGA ILOVALARNING TAVSIYAVIY RO‘YXATI

1.Mehnatni muhofaza qilish Nizomi
2. Mehnatga haq to‘lash to‘g‘risida Nizom
3.To‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risida shartnoma.To‘liq jamoa moddiy javobgarligi to‘g‘risida shartnoma
4. Moddiy rag‘batlantirish va ijtimoiy himoya qilish fondi to‘g‘risida qoida
5.Mehnat nizolari komissiyasi to‘g‘risida Nizom
6. Malaka talablari to‘g‘risida qoida
7.Yillik mehnat ta’tillari to‘g‘risida qoida
8. Axborot kutubxona markazi xodimlarining ish vaqtida kiyinish Nizomi

Сканировано с CamScanner