

Mazkur Tarmoq jamoa kelishuvi (keyingi o‘rinlarda “Kelishuv” deb ataladi) O‘zbekiston Respublikasi aksiyadorlik tijorat Xalq banki bilan O‘zbekiston davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi o‘rtasida ushbu bank tarmog⁴ ini ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlarini, mehnat shartlari va unga haq to‘lashni hamda unda mehnat qilayotgan barcha xodimlarning mehnatga oid munosabatlarini tartibga soluvchi me‘yoriy hujjatdir.

I. UMUMIY QOIDALAR

1. O‘zbekiston Respublikasi aksiyadorlik tijorat Xalq banki (keyingi o‘rinlarda “Ish beruvchi”/ “Bank” deb ataladi) ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish maqsadida O‘zbekiston davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi (keyingi o‘rinlarda “Kengash” deb ataladi) bilan Bank tizimidagi muassasalar xodimlarining mehnat, ish haqi, ulaming ish bilan bandligi va ijtimoiy kafolatlari borasida muzokaralar olib borish, Kelishuv va jamoa shartnomalarini tuzish huquqini qo‘llab-quwatlaydi hamda ushbu tizimdagi xodimlarning yagona vakillik organi sifatida Kasaba uyushmasini tan oladi.

2. Tarmoq jamoa kelishuvi O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi, “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi, “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunlari, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi, O‘zbekiston Ish beruvchilari konfederatsiyasi o‘rtasida ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha 2023-2025-yillar uchun imzolangan Bosh jamoa kelishuvi va boshqa me‘yoriy - huquqiy hujjatlar asosida ishlab chiqilgan bo‘lib, undagi shartlar tizimda faoliyat yuritayotgan barcha xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquqlari va imtiyozlarining eng past darajasini kafolatlaydi.

3. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi, O‘zbekiston Ish beruvchilari konfederatsiyasi o‘rtasida ijtimoiy- iqtisodiy masalalar bo‘yicha 2023-2025 yillar uchun Bosh jamoa kelishuvi talablaridan kelib chiqib, quyidagilarni amalga oshirishni o‘z zimmasiga oladi:

- mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish borasida kasaba uyushmalari bilan tizimli hamkorlikni ta‘miniash;

- ishonch telefonlari tarmog⁴ ini kengaytirish orqali ijtimoiy — mehnat masalalari yuzasidan aholi bilan Qayta aloqa mexanizmini yanada takomillashtirish;

- tizimda Xalqaro mehnat tashkilotining asos soluvchi Konvensiyalariga rioya etishga doir choralari tizimini har yili tahlil qilib borish;

- Xalqaro Mehnat Tashkilotining quyidagi Konvensiyalariga og‘ishmay rioya etilishini ta‘minlash:

“Zo‘raki yoki majburiy mehnat to‘g‘risida”gi 29-son Konvensiyasi va shu Konvensiyaga Bayonnoma;

“Qirq soatlik ish haftasi to‘g‘risida”gi 47-son;

“Haq to‘lanadigan ta‘til to‘g‘risida”gi 52-son;

“Mehnat inspeksiyasi to‘g‘risida”gi 81-son;

“Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to‘g‘risida”gi 87-son;

“Jamoa muzokaralarini tashkil etish va yuritish huquqi prinsiplarini qo‘llash to‘g‘risida”gi 98-son;

“Teng ahamiyatli mehnat uchun erkaklar va xotin-qizlarga teng haq to‘lash to‘g‘risida”gi 100-son;

“Onalikni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi 103-son;

“Majburiy mehnatni tugatish to‘g‘risida”gi 105-son;

“Mehnat va ish turlari sohasida kamsitishlar to‘g‘risida”gi 111-son;

“Ish bilan ta‘minlash sohasidagi siyosat to‘g‘risida”gi 122-son;

“Qishloq xo‘jaligida mehnat inspeksiyasi to‘g‘risida”gi 129-son;

“Mehnatkashlarning vakillari toʻgʻrisida”gi 135-son;

“Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh toʻgʻrisida”gi 138-son;

“Xalqaro mehnat normalari qoʻllanilishiga koʻmaklashish uchun uch tomonlama maslahatlashuvlar toʻgʻrisida”gi 144-son;

“Jamoa muzokaralarini olib borish toʻgʻrisida”gi 154-son;

“Bolalar mehnatining ogʻir shakllarini taqiqlash va yoʻq qilishga doir shoshilinch choralar toʻgʻrisida”gi 182-son;

“Mehnat xavfsizligi va gigienasiga koʻmaklashish asoslari toʻgʻrisida”gi 187-son.

4. Taraflar kasaba uyushmasi aʼzolik badallarini Kengash Ustavi va Jamoa shartnomasiga asosan tegishli tarkibiy boʻlinma orqali pul oʻtkazish yoʻli bilan tegishli Kasaba uyushmasi hisob raqamiga oʻtkazishni maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar.

5. Taraflar bank tizimida yangi tahrirdagi Mehnat kodeksini amaliyotga keng joriy qilish borasida mehnat sohasidagi meʼyoriy hujjatlar (shu jumladan, jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomalari)ni qayta koʻrib chiqish, oʻzgartirish va qoʻshimchalar kiritish yoki yangi normalarni qabul qilish, shuningdek, xodimlarning yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi haqida xabardorligini oshirish boʻyicha tegishli ishlar amalga oshiradilar.

6. Taraflar ijtimoiy tarmoqlardagi sahifalari, ishonch telefonlari va sayyor qabullar orqali xodimlarni ijtimoiy-mehnat masalalari yuzasidan xabardor etib boradilar.

7. Taraflar mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish borasida oʻzaro tizimli hamkorlikni amalga oshiradilar.

II. MEHNAT SHARTNOMASI, BANDLIK KAFOLATLARI

8. Ish beruvchi:

xodimlarni mehnat shartnomasiga asosan ish bilan taʼminlaydi, ularga qulay va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratadi;

xodimlarni oʻz mehnat majburiyatlarini bajarishi uchun zarur boʻlgan asbob-uskunalar, texnik hujjatlar va boshqa vositalar bilan taʼminlaydi;

qonunda belgilangan tartibda xodimlarning vakillari bilan jamoa muzokaralarini olib boradi, shuningdek jamoa shartnomasini tuzadi;

xodimlarning vakillariga ushbu kelishuv va jamoa shartnomasini tuzish hamda ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish uchun zarur boʻlgan toʻliq va ishonchli axborotni taqdim etadi;

xodimlarning oʻz mehnat majburiyatlarini bajarishi bilan bogʻliq boʻlgan maishiy ehtiyojlari taʼminlanishini amalga oshiradi;

Mehnat kodeksining 136-moddasiga muvofiq xodim mehnat shartnomasida shart qilib koʻrsatilgan mehnat vazifasiga koʻra ishini davom ettirayotganda ish beruvchidan mehnat shartlarini oʻzgartirish boʻyicha talabini oʻz vaqtida koʻrib chiqadi;

Mehnat kodeksining 166-moddasiga muvofiq xodimlarni ishdan boʻshatish toʻgʻrisida axborot taqdim etadi;

Mehnat kodeksining 173-moddasiga muvofiq mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimlarni ishdan bo'shatish nafaqasini to'laydi;

ushbu Kodeksning 119-moddasining birinchi va ikkinchi qismlariga muvofiq ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishga yo'l qo'ymaydi;

ushbu Kodeksning 99-moddasiga muvofiq ish o'rinlarining belgilangan eng kam soni hisobiga shaxslarni ishga joylashtiradi;

ushbu Kodeksning 165-moddasiga muvofiq xodimlarni mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida ogohlantiradi;

ushbu Kodeksning 144-moddasiga muvofiq xodimning ish o'rnini boshqa ishga o'tkazish tartibida saqlash choralari ko'radi;

mehnat shartnomasi ushbu Kodeksning 100-moddasi birinchi, ikkinchi va uchinchi qismlariga muvofiq alohida asoslarga ko'ra bekor qilinganda o'rtacha oylik ish haqini ishga joylashtirish davrida saqlab qoladi;

taklif etilgan shaxslarga ushbu Kodeksning 101-moddasiga muvofiq kafolatlar beradi;

o'zi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ushbu Kodeksning 102-moddasiga muvofiq alohida asoslarga ko'ra bekor qilingan xodimlarni qayta ishga qabul qiladi;

Bank sohasining o'ziga xos xususiyatlarini inobatga olgan holda, iqtisodiyot sohasidagi jinoyatlar uchun sudlangan, shu jumladan sudlanganligi tugallangan va sudlanganligi olib tashlangan shaxslar ishga qabul qilinmaydi;

xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi intizomiy jazo chorasi sifatida ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilingan hollarda, shuningdek, aybli harakatlarni sodir etib, biroq o'z xoxishiga ko'ra mehnat shartnomasi bekor qilingan hollarda, keyinchalik mazkur xodimni bank tizimiga ishga qabul qilinishiga yo'l qo'yilmaydi;

ushbu Kodeksning 78-moddasiga binoan jamoa shartnomasi kuchga kirganidan keyin o'n kundan kechiktirmay xodimlarni jamoa shartnomasi bilan imzo qo'ydirib tanishtiradi;

shuningdek, mehnat shartnomasini tuzishda ishga qabul qilinayotgan xodimni Kasaba uyushma qo'mitasi raisi (tashkilotchisi) va jamoa shartnomasi bilan imzo qo'ydirib tanishtiradi;

ushbu Kelishuv va jamoa shartnomasiga muvofiq qo'shimcha kafolatlar beradi.

9. Mehnat kodeksining 129-moddasida nomlari keltirilgan xodimlar toifalaridan tashqari y ana quyidagi shaxslar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi:

O'zbekiston Respublikasida belgilab qo'yilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoriga teng ish haqi o'atilgan shaxslarga;

oilasida yagona boquvchi bo'lgan shaxslarga;

“Ayollar daftari”, “Yoshlar daftari” va “Temir daftar”da ro'yxatda turgan xodimlarga.

10. **Ish beruvchi** kamida ikki oy oldin **Kasaba uyushmasi qo'mitasiga** xodimlar ommaviy ravishda ishdan bo'shatilishi mumkinligi haqida axborot taqdim etadi va ishdan bo'shatish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan maslahatlashuvlar o'tkazadi.

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.

Ish beruvchi 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 yetkazadi.

11. Jamoa shartnomasini tuzish paytida xodimlar uchun belgilanadigan ijtimoiy kafolatlarni ushbu Kelishuvda belgilanganidan kam bo'lmashini ta'minlash majburiyati Ish beruvchi zimmasiga yuklanadi.

12. Xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga daxldor kasaba uyushmasi taqdimnomasini Ish beruvchi o'z besh kun muddatda ko'rib chiqib, natijasi haqida unga yozma ravishda xabar beradi.

Ish beruvchi kasaba uyushmasining xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga taalluqli bo'lgan me'yoriy - huquqiy hujjatlar talablarining buzilishi haqidagi bildirgisida bayon etilgan holatlarni bartaraf etishda kasaba uyushmasiga ko'maklashadi.

13. Xodimlar bilan mehnat shartnomasini kasaba uyushmasi qo'mitasining oldindan roziligini olmay turib Ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi (Mehnat kodeksining 164-moddasi).

Mehnat shartnomasi:

korxona tugatilishi munosabati bilan;

Mehnat kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismida nazarda tutilgan istalgan asoslardan biriga ko'ra tashkilot rahbari, alohida tarkibiy bo'linma rahbari bilan;

bank Boshqaruvi nomenklaturasidagi rahbarlar hamda bosh buxgalterlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi Mehnat kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismida nazarda tutilgan asoslardan biriga ko'ra;

tashkilot mulkdori o'zgarganligi munosabati bilan Mehnat kodeksi 489-moddasi birinchi qismining 1-bandiga muvofiq tashkilot rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter va tashkilotning alohida bo'linmasi rahbari bilan bekor qilingan taqdirda Kasaba uyushmasi qo'mitasining roziligini olish talab etilmaydi.

14. Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish haqida kasaba uyushmasi qo'mitasiga kiritilgan taqdimnoma O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Ijroiya Qo'mitasining 2021 yil 19 martdagi 2-37 "s" sonli qarori bilan tasdiqlangan "Kasaba uyushmasi organlarida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish to'g'risidagi taqdimnomasini ko'rib chiqish tartibi" asosida 10 kundan kechiktirmasdan ko'rib chiqiladi.

Agar ko'rsatilgan muddat tugaganidan keyin kasaba uyushmasi qo'mitasi qabul qilingan qaror haqida xabar qilmasa, ish beruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini belgilangan tartibda kasaba uyushmasi qo'mitasining rozilgisiz bekor qilishga haqli (Mehnat kodeksining 164-moddasi).

15. Ish beruvchi oliy, kasb-hunar ta'limi muassasalari bitiruvchilari, O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safidan muddatli harbiy xizmatdan qaytgan shaxslar, yoshlar, voyaga yetmagan farzandlari bor ayollar, nogironligi bor shaxslar va ijtimoiy himoyaga muhtoj aholi qatlamlarining boshqa toifalarini ishga joylashtirilishiga imkoniyatdan kelib chiqqan holda ko'maklashadi.

16. Ish beruvchi bank tizimida o'quv dasturlariga "Xalqaro va milliy mehnat standartlari" mavzusida ta'lim kurslari kiritilishini ta'minlaydi.

17. Ish beruvchi xodimlarini majburiy mehnatga jalb qilmaydi.

III. Ish VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

18. Bank tizimida ish haftasining quyidagi muddatlari qabul qilinadi:

normal mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar uchun - haftasiga 40 soat;

o'z sakkiz yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun - ushbu Kodeksning 416-moddasida belgilangan davomiylikdan;

nogironligi bo⁴lgan xodimlar uchun - ushbu Kodeks 427-moddasining ikkinchi qismida belgilangan davomiylikdan;

noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo⁴lgan xodimlar uchun — ushbu Kodeksning 478-moddasida belgilangan davomiylikdan oshishi mumkin emas.

19. Ish kunining boshlanish va tugash vaqti ichki mehnat tartibi qoidalarida va jamoa shartnomasida belgilab qo⁴yiladi.

20. Xodim bilan Ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan to'liqsiz ish kuni yoki ish haftasi, shuningdek, karantinga oid cheklovlar amal qilish davrida masofaviy ish usuli, moslashuvchan ish grafigi belgilab qo'yilishi mumkin.

21. Homilador ayolning, o'n to'rt yoshga to'lmagan bolasi (o'n olti yoshga to'lmagan nogiron bolasi) bor ayolning, shu jumladan homiylikida shunday bolasi bor ayolning yoki oilaning betob a'zosini parvarish qilish bilan band bo'lgan shaxsning yozma murojaatiga ko'ra, Ish beruvchi tibbiy xulosaga muvofiq ularga to'liqsiz ish kuni yoki to'liqsiz ish haftasi belgilashi mumkin.

22. To'liqsiz ish vaqti sharti bilan ishlash xodimning yillik asosiy mehnat ta'tilining muddatini, mehnat stajini hisoblashni va boshqa mehnat huquqlarini biron bir tarzda cheklashga asos bo'lmaydi va ishlangan vaqtga mutanosib ravishda haq to'lanadi.

23. Xodimlarga har haftada dam olish kunlari beriladi. Dam olish kunlari va ishlanmaydigan bayram kunlarida ishlatish taqiqlanadi.

24. Ish beruvchining farmoyishi yoki buyrug⁴ bo'yicha ishlab chiqarish zaruriyatlaridan kelib chiqqan holda ayrim xodimlarni dam olish va bayram kunlari ishga jalb etishga faqatgina ularning yozma roziligi bilan jamoa shartnomasida belgilangan asoslar bo'yicha o'ratilgan tartibda yo'l qo'yiladi.

Dam olish kunlaridagi yoki ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun haq to'lash ushbu Kodeksning 263-moddasiga muvofiq amalga oshiriladi.

25. Xodimlarga davomiyligi eng kam yigirma bir kalendar kun bo'lgan har yilgi asosiy hamda uch kun qo'shimcha mehnat ta'til beriladi.

Quyidagilarga yoshi va sog'lig'ining holati hisobga olingan holda har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til beriladi:

o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan shaxslarga - o'ttiz kalendar kun;

I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarga - o'ttiz kalendar kun.

26. Xodimlarga yillik asosiy ta'tilni olish huquqini beruvchi ish stajini Mehnat kodeksining 226-moddasida ko'rsatilgan davrlar, shuningdek, unga qo'shimcha ravishda ish yili davomida ish haqi saqlanmagan holda beriladigan bir oygacha bo'lgan ta'til davri ham qo'shiladi.

27. Xodimlarga birinchi ish yili uchun har yilgi mehnat ta'tilini berish tartibi Mehnat kodeksining 227-moddasiga muvofiq amalga oshiriladi.

28. Ikkinchi va keyingi ish yillari uchun har yilgi mehnat ta'tili ish beruvchi va xodim uchun majburiy bo'lgan ta'tillar jadvali bilan belgilanadigan har yilgi mehnat ta'tillarini berish navbatiga muvofiq beriladi.

Ta'tillar jadvali kalendar yil boshlanguniga qadar ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra tasdiqlanadi.

Xodim har yilgi mehnat ta'tili beriladigan vaqt to'g'risida ta'til boshlanishidan kamida o'n besh kun oldin xabardor qilinishi kerak.

29. Xodimning xohishiga ko'ra har yilgi mehnat ta'tili unga qulay bo'lgan vaqtda quyidagilarga berilishi kerak:

ayollarga - homiladorlik va tug⁴ ish ta'tilidan oldin yoki undan keyin;

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

o'4n to'rt yoshga to'4lmagan bir yoki undan ortiq nafar bolani (o'n olti yoshga to'4lmagan 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'4mini bosuvchi shaxslarga);

I va II guruh nogironligi bo'4lgan shaxslarga;

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

o'n sakkiz yoshdan kichik bo'4lgan shaxslarga;

ishdan ajralmagan holda ta'lim tashkilotlarida o'qiyotganlarga, agar ular o'4zining 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'4g'rilab olishni xohlasa;

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

Ishlaydigan erkaklarga har yilgi mehnat ta'tili ularning xohishiga ko'ra xotinining homiladorlik va tug'4 ish ta'tili davrida beriladi.

30. Har yilgi mehnat ta'tilida bo'lgan vaqti uchun xodimga Mehnat Kodeksining 257-moddasiga muvofiq hisoblab chiqariladigan o'rtacha ish haqining saqlanishi kafolatlanadi. Har yilgi mehnat ta'tili vaqti uchun haq to'4lash jamoa shartnomasida belgilangan muddatlarda, biroq ta'til boshlanguniga qadar oxirgi ish kunidan kechiktirmay amalga oshiriladi.

31. Xodimlarga Mehnat Kodeksining 220-moddasiga muvofiq bitta tashkilotda yoki tarmoqda ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo'lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko'p bo'lmagan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tili beriladi, uning miqdorlari jamoa shartnomasida ko'rsatiladi.

32. Xodimlarga quyidagi hollarda ish haqi saqlangan holda ijtimoiy ta'tillar beriladi: farzand tug'ilganida yoki tug'4ruqxonadan asrab olinganda otaga - bir ish kuni;

nikoh tuzilganligi munosabati bilan - uch ish kuni;

yaqin qarindoshlarining dafn marosimiga - uch ish kuni.

Yaqin qarindoshlar deganda, xodimning ota-onalari, aka-ukalari, opa - singillari, farzandlari, eri (xotini), shuningdek, er - xotinlarning ota-onalari, aka-ukalari, opa- singillari tushuniladi.

33. Xodimning yozma arizasiga ko'ra unga ish haqi saqlanmaydigan ta'til berilishi mumkin bo'4lib, uning davomiyligi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra belgilanadi, lekin u ish haqi saqlanmaydigan oxirgi ta'til berilgan kundan e'tiboran kalendar yil davomida uzluksiz yoki jamlangan holda uch oydan oshmasligi kerak.

34. Oliy ta'lim tashkilotlariga o'qishga kirayotgan, shuningdek, kechki yoki sirtqi ta'lim shakli bo'yicha ta'lim olayotgan xodimlar uchun ish haqi saqlanmagan holda ta'tillar berish Mehnat kodeksining 384-385-moddalariga muvofiq beriladi.

35. O'n ikki yoshga to'4lmagan ikki nafar va undan ortiq bolaning yoki o'n olti yoshga to'4lmagan nogironligi bo'lgan bolaning ota-onasidan biriga (ota-ona o'rnini bosuvchi shaxsga), ularning xohishiga ko'ra, har yili ish haqi saqlanmagan holda davomiyligi kamida o'n to'rt kalendar kun bo'lgan ta'til beriladi.

36. Tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlar, ishlab chiqarishdagi avariya, 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 rozilgisiz uning vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tishiga yoki o'tkazilishiga yo'l

qo'yiladi.

Ish beruvchining tashabbusiga ko'ra masofadan turib ishlashga vaqtincha o'tishini yoki o'tkazilishini amalga oshirish imkoni bo'lmasa yoki ish beruvchi xodimni masofadan turib ishlash uchun zarur bo'lgan texnik va boshqa vositalar bilan ta'minlay olmasa, ish beruvchi:

xodimga ta'tillar jadvaliga muvofiq yillik mehnat ta'tilini berishga;

ta'tillar jadvalida nazarda tutilgan ta'tillar berish navbatidan qat'i nazar, xodimga uning roziligi bilan tegishli ish yili uchun yillik mehnat ta'tilini berishga;

xodimning roziligi bilan unga ish haqini qisman saqlab qolgan holda ta'til berishga;

xodimga uning roziligi bilan ish haqi saqlanmagan holda ta'til berishga;

xodim uchun to'liqsiz ish vaqtini belgilashga haqli.

37. Har yilgi mehnat ta'tilidan chaqirib olishga ta'tilning istalgan vaqtida faqat xodimning roziligi bilan yo'l qo'yiladi. Shu munosabat bilan ta'tilning foydalanilmay qolgan qismi xodimga mazkur ish yili davomida boshqa vaqtda berilishi yoki Mehnat kodeksining 230 va 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.

38. Quyidagi xodimlarga ularning xohishiga ko'ra ish haqi saqlanmagan holda muqarrar tartibda ta'til 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'zini bosuvchi shaxsga) - har yili o'n to'rt kalendar kungacha;

betob yaqin qarindoshlari (ota-onasi, turmush o'rtog'i, farzandlari)ni parvarishlayotgan shaxslarga, ularning iltimosiga ko'ra muddati xodim bilan Ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan;

mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa me'yoriy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasi va jamoa shartnomasida nazarda tutilgan boshqa hollarda.

IV. MEHNATGA HAQ TO'LASH, KAFOLATLI TO'LOVLAR VA KOMPENSATSIYA TO'LOVLARI

39. Ish beruvchi tizimida mehnatga haq to'lash O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori bilan tasdiqlangan mehnatga haq to'lashning yagona tarif setkasiga ko'ra amalga oshiriladi.

Mehnatga haq to'lashning yagona tarif setkasi boshlang'ich razryadi sifatida birinchi razryad belgilanadi va amaldagi tarif koeffitsientlari, shuningdek, tarif stavkalarini mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan kelib chiqqan holda belgilash tartibi saqlab qolinadi. Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoriga og'ishmay rioya qilinishi ta'minlanadi.

40. Mehnatga haq to'lash tizimlari, shu jumladan tarif stavkalari, maoshlar, kompensatsiya xususiyatiga ega qo'shimcha to'lovlar va ustamalar, shu jumladan normal sharoitlardan chetga chiquvchi sharoitlardagi ish uchun shunday qo'shimcha to'lovlar hamda ustamalar miqdorlari, rag'batlantiruvchi xususiyatga ega qo'shimcha to'lovlar va ustamalar tizimlari hamda mukofotlash tizimlari jamoa shartnomasida, shuningdek ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra qabul qilinadigan ichki hujjatlarda, mehnat to'g'risidagi qonunchilikka muvofiq

mehnat shartnomasida belgilanadi.

41. Mukofotlash, ish haqi asosiy qismiga doir qo'shimcha to'lovlar va ustamalar, boshqa rag'batlantiruvchi to'lovlar tizimlari ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra belgilanadi.

42. Xodimlarga ish haqi to'lash muddatlari jamoa shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan muddatlarda belgilanadi va har yarim oyda bir martadan kam bo'lishi mumkin emas.

Xodimlarga oylik ish haqi, qoida tariqasida, o'n olti kundan ko'p bo'lmagan tanaffus bilan ikki qismga bo'lingan holda (bo'nakda va qolgan qismi miqdorida) to'lanadi.

43. Mehnatga haq to'lash ushbu Tarmoq jamoa kelishuvi va jamoa shartnomalari orqali tartibga solinadi, xodimlarning ish haqidan qonunchilikda ko'zda tutilmagan ushlab qolishlarga yo'l qo'yilmaydi.

44. Ish beruvchi ish haqini to'lash kechiktirilganligi uchun xodim oldida Mehnat kodeksining 333-moddasida belgilangan miqdorda moddiy javobgar bo'ladi.

45. Xodimning yozma roziligi bilan ish haqini yoki uning bir qismini bank muassasalari yoki pochta bo'limlari orqali to'lashga yo'l qo'yilib, ularning xizmatlari uchun ish beruvchining hisobidan haq to'lanadi.

Agar xodim ish haqi to'lanadigan kuni ish beruvchining topshirig'ini ish joyidan tashqarida (xizmat safarida, malaka oshirish kurslarida bo'lsa va boshqalar) bajarayotgan bo'lsa, xodimning iltimosiga ko'ra ish beruvchi xodimga tegishli ish haqini o'z hisobidan yuborishi yoki xodimning ishonchli shaxsiga to'lashi shart.

46. Ish vaqtidan tashqari ish uchun kamida ikki hissa miqdorida haq to'lanadi.

Xodimning xohishiga ko'ra ish vaqtidan tashqari ish uchun oshirilgan haq to'lash o'ziga ish vaqtidan tashqari ishlab berilgan vaqtning davomiyligiga muvofiq keladigan qo'shimcha dam olish vaqtini berish bilan kompensatsiya qilinishi mumkin. Bunday holda ish vaqtidan tashqari ish uchun bir hissa miqdorida haq to'lanadi, dam olish vaqti uchun esa haq to'lanmaydi.

47. Ish bilan bog'liq holda xodim sog'lighting shikastlanishi sababli yetkazilgan zarar uchun unga kompensatsiya to'lanadi. Kompensatsiyaning miqdori jamoa shartnomasida ko'rsatiladi va uning miqdori qonunlarda belgilanganidan kam bo'lishi mumkin emas.

48. Ish beruvchi bilan oldindan kelishuv bo'yicha boshqa joyga ishga ko'chib o'tgan xodimlarga Mehnat kodeksining 289-moddasiga muvofiq kompensatsiya to'lovlari to'lanadi.

49. Xizmat safari davridagi xarajatlar ish beruvchi tomonidan qonun hujjatlarida belgilanganidan kam bo'lmagan miqdorda to'lanadi.

50. Ish beruvchining roziligi bilan va uning manfaatlari yo'lida xodim o'ziga tegishli mulkdan foydalanganda transport vositalarining amortizatsiyasi va ulardan foydalanganlik uchun qilingan xarajatlar, shuningdek asboblarning, texnik vositalarining yoki o'zga mulkning amortizatsiyasi ish beruvchi hisobidan to'lanadi.

51. Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish (malaka oshirish, xizmat safarida bo'lgan ish, tibbiy ko'rikdan o'tish, navbatchilik, darslar o'tkazish va boshqa turli tadbirlarda qatnashish) maqsadida xodim asosiy ishidan ozod etiladi.

Agar bu vazifalar ish vaqtida bajarilsa, bu holda xodimning o'rtacha ish haqi saqlanib qolinadi. Mazkur tadbirlar ishdan tashqari vaqtda o'tkazilsa, xodimga sarf qilingan vaqtiga mutanosib ravishda haq to'lanadi yoki xodimning xohishiga ko'ra qo'shimcha dam olish vaqti beriladi.

52. Mukofotlash, ish haqi asosiy qismiga doir qo'shimcha to'lovlar va ustamalar, boshqa rag'batlantiruvchi to'lovlar tizimlari ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra belgilanadi. Topshirilgan vazifalar o'z vaqtida bajarilmasa, ish sifati yomonlashsa, mehnat intizomiga rioya qilinmasa, lavozim maoshlariga beriladigan ustama haq Ish beruvchi

rahbariyati buyrug⁴ i bilan bekor qilinishi yoki ulaming miqdori kamaytirilishi mumkin.

53. Ish beruvchi tizimida xodimlarni quyidagicha mukofotlash qo⁴llaniladi:

oylik, chorak va yillik ish yakunlari bo⁴yicha;

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 208-moddasida nazarda tutilgan bayramlar munosabati bilan;

“11-noyabr - O'zbekiston kasaba uyushmalari kuni” bayrami munosabati bilan;

10-may - bank tashkil etilgan kun munosabati bilan.

54. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 18-oktabrdagi 297-sonli qarori talablariga asosan bir necha kasb (lavozimda) ishlaganligi, xizmat ko'rsatish doirasi kengayganligi, bajariladigan ishlar hajmi ortganligi, o⁴zining asosiy ishi bilan bir qatorda ishda vaqtincha bo⁴lmagan boshqa xodimning vazifalarini bajarganligi, shuningdek, o'rindoshlik asosida ish bajarganida (xodim o'zining asosiy ishidan bo'sh vaqtida mehnat shartnomasi asosida boshqa haq to⁴lanadigan ish bajarganida), xodimning mehnat haqi miqdori mehnat shartnomasi taraflari o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi.

55. Ish beruvchi Mehnat kodeksining 281-moddasiga muvofiq xodimlarga kafolatli qo'shimcha to'lovlarni amalga oshirishni o⁴z zimmasiga oladi.

56. Ish beruvchi Mehnat kodeksining 286-moddasiga muvofiq xodimlarga kompensatsiya to'lovlarini amalga oshirishni o'z zimmasiga oladi.

57. Ish beruvchi Mehnat kodeksining 320-moddasiga muvofiq xodimlarni mehnat qilish imkoniyatidan g⁴ayriqonuniy ravishda mahrum etishning barcha hollarida ular olmagan ish haqining o⁴mini qoplab beradi.

58. Mehnatda mayib bo⁴lganlik yoki kasb kasalligi tufayli boquvchi vafot etganligi munosabati bilan bir yo⁴la beriladigan nafaqaning miqdori jamoa shartnomasiga binoan belgilanadi. Boquvchi vafot etganligi munosabati bilan bir yo⁴la beriladigan nafaqaning miqdori marhumning o'rtacha yillik ish haqining olti baravaridan kam bo'lmashligi kerak.

59. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 31-dekabrda qabul qilingan “Malakalarni baholash tizimini tubdan takomillashtirish va mehnat bozorini malakali kadrlar bilan ta'mini chora-tadbirlari to'g'risida”gi PQ-4939-son Qarori asosida kasaba uyushmalari tomonidan xodimlarning mehnat malaka darajasini hisobga olgan holda ish haqi to'lanilishi ustidan tizimli jamoatchilik nazorati o'rnatiladi.

60. Har bir xodim mukofotining muayyan miqdori xodimning ish sifati, uning tez bajarilishi va samaradorligi hamda tarkibiy bo'linma umumiy ish natijalariga qo'shgan hissasini tasdiqlovchi boshqa omillarni hisobga olgan holda tarkibiy bo'linma rahbarlari tomonidan tavsiya etiladi.

61. Bank Boshqaruvi Raisi va a'zolari, tarkibiy bo'linma rahbarlarining oylik mukofot miqdori bankning moliyaviy faoliyati natijalaridan kelib chiqib, Komissiya qarori bilan belgilanadi.

Bosh Bankda har bir xodimga oylik mukofot miqdori xodim ishining sifati, tez bajarilishi, samaradorligi va tarkibiy bo'linmaning umumiy ish natijalariga qo'shgan hissasi hamda boshqa omillarni hisobga olgan holda, tarkibiy bo'linma rahbarlarining Boshqaruv Raisi o'rinbosarlari bilan kelishilgan holda Komissiya qaroriga ko'ra belgilanadi.

62. Filial xodimlari oylik mukofoti umumiy miqdori (foizda) filialning asosiy ko'rsatkichlari natijasi hamda Bosh Bankning tegishli tarkibiy bo'linma rahbarlarining takliflari hisobgan olingan holda Komissiya qarori asosida belgilanadi.

63. Xodimlarga bank tizimida ko'p yillik xizmat qilganligi uchun lavozim maoshiga nisbatan foizlarda qo'shimcha haq to'lanadi (shaxsiy ustama haqidan tashqari). Alohida hollarda, xodimlarning davlat xizmatida ishlagan vaqti Ish beruvchi mukofotlash komissiyasining ijobiy xulosasi asosida

mehnat stajini hisoblashda inobatga olinib, ko'p yillik xizmati uchun qo'shimcha haq to'lanishi mumkin.

64. Ko'p yillik xizmat uchun qo'shimcha haq ish haqi fondi hisobidan to'lanadi.

65. Qo'shimcha haq hisoblanishi Bank tizimidagi umumiy mehnat stajidan kelib chiqqan holda, har oyda o'rtacha lavozim ish haqidan quyidagi miqdorlarda amalga oshiriladi:

Mehnat staji	Lavozim ish haqi (foiz hisobida)
3 yildan 5 yilgacha	20%
5 yildan 7 yilgacha	30%
7 yildan 10 yilgacha	40%
10 yildan ortiq	60%

66. Qo'shimcha haq olish huquqini beruvchi mehnat staji xodimning haqiqatda ishlagan kunlariga mutanosib ravishda hisoblanadi, xodimning homiladorlik, farzandining 3 yoshga to'lgunga qadar ish haki saqlanmagan holda beriladigan ta'tillari ham hisobga kiradi.

Xodimlarga qo'shimcha haq to'lash uchun hisobga olinadigan mehnat staji Bosh Bankda Kadrlar departamenti, filiallarda esa kadrlar bilan ish olib boruvchi tarkibiy bo'linma yoki mas'ul xodim tomonidan Nizomga asosan belgilanib oyma-oy nazorat qilib boriladi.

Qo'shimcha haq asosiy egallab turgan lavozim bo'yicha har oyda oyning 2-yarmi bilan ish haqi berish bilan bir vaqtda to'lanadi. Oy davomida lavozim ish haqi o'zgarganda

ishlagan davr uchun qo⁴shimcha haq summasi lavozim ish haqi miqdoridan kelib chiqqan holda hisoblanadi.

Vazifani vaqtincha bajarish, shuningdek, lavozimlarni qo⁴shib olib borish, asosiy xodimning ishda bo⁴lmagan davrda uning vazifasini bajarish hollarida qo⁴shimcha haq faqat asosiy egallab turgan lavozim ish haqiga hisoblanadi.

Qo⁴shimcha haqni to⁴lashda quyidagi davrlar hisobga olinadi:

- a) mehnat majburiyatlarini bajarish davri;
- b) xizmat safarlarida bo⁴lgan davri;
- d) davlat va jamoatchilik majburiyatlarini bajarish davri;
- e) malaka oshirish kurslari va bank o⁴quv markazlarida o⁴qish davri;
- f) oliy va o⁴rta - maxsus o⁴quv yurtlarida o⁴qish munosabati bilan taqdim etiladigan ta⁴til davri.

Quyidagi mehnat davrlari uchun qo⁴shimcha haq to⁴lanmaydi:

- a) xodimning yillik mehnat ta⁴til davriga;
- b) vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik davriga;
- d) ish haqi saqlanmagan ta⁴til davriga;
- e) xodimning homiladorlikdagi va farzandlik bo'lgandan keyingi bola parvarishlash ta⁴tili davriga.

67. Ijtimoiy maqsadlar uchun to'lovlar ish beruvchining ichki me'yoriy-huquqiy hujjatlariga asosan amalga oshiriladi. Ijtimoiy maqsadlar uchun mo⁴ljallangan mablag⁴lar quyidagi maqsadlar uchun sarflanishi mumkin:

a) sog⁴lomlashtirish chora-tadbirlarini amalga oshirishga, shu jumladan, Ish beruvchining davolash - profilaktika muassasalari uchun dori - darmonlar sotib olishga;

b) madaniy-ma⁴rifiy va jismoniy tarbiya tadbirlarini amalga oshirish (xodimlarni taqdirlash uchun qimmatbaho sovg⁴alar sotib olishga, jismoniy tarbiya-sport va boshqa shunga o⁴xshash tadbirlarni o⁴tkazish bilan bog⁴liq harajatlarga);

d) pullik davolash muassasalari tomonidan taqdim etilgan tasdiqlovchi hujjatlarga asosan ko⁴rsatilgan xizmatlar (diagnostika, davolash, protezlash, operatsiya va h.k.) ga;

e) bank xodimlarining davolash muassasalarida sog⁴liklarini tikiash uchun Ish beruvchi kasaba uyushmasi qo⁴mitasining qaroriga asosan mablag⁴ bilan ta⁴minlashga;

f) xodimlarni ijtimoiy himoya qilish bilan bog⁴liq boshqa tadbirlarga.

68. Ish natijalariga ko⁴ra, mukofot miqdorini belgilash yoki uni kamaytirish uchun asos sifatida ish beruvchi tarkibiy bo⁴linmalarining ish faoliyati natijalari va moliyaviy ko⁴rsatkichlari inobatga olinadi.

69. Ish natijalariga ko⁴ra mukofot haqiqatda ishlangan vaqt uchun to⁴lanadi.

70. O⁴rindoshlik asosida ishlagan xodimlarga ish natijalariga ko⁴ra mukofot ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda to⁴lanishi mumkin.

71. Xodimlarning ishga kelib-ketish transport xarajatlari ichki imkoniyatdan kelib chiqqan holda ish beruvchi tomonidan qisman qoplanishi mumkin.

72. Ish beruvchi har oyda xodimlarning oziq-ovqat xarajatlarini ichki imkoniyatdan kelib chiqqan holda qisman qoplash majburiyatini o⁴z zimmasiga olishi mumkin.

73. Kuz mavsumida qishloq xo⁴jalik mahsulotlarini sotib olish uchun kasaba uyushmasi tavsiyasiga muvofiq xodimlarga moddiy rag⁴batlantirish fondi hisobidan bir martalik moddiy

yordam ko'rsatiladi.

74. Ish beruvchining ichki moliyaviy imkoniyatlarini hisobga olgan holda xodimlarga quyidagi moddiy yordamlar berilishi mumkin:

- xodim o'n kundan ortiq kasal bo'lganda, davolanish uchun pullik davolash muassasalari tomonidan taqdim etilgan tasdiqlovchi hujjatlarga asosan ko'rsatilgan xizmatlar (diagnostika, davolash, protezlash, operatsiya va h.k.) xarajatlarini qoplash uchun;
- birinchi marotaba oila qurish vaqtida;
- farzandlarini uylantirish (turmushga berish) vaqtida;
- farzandli bo'lgan vaqtida;
- xodim yoki uning oila a'zosi (eri, xotini, farzandi, ota-onasi) vafot etganda;
- pensiyaga chiqish vaqtida;
- yubiley sanalari (50, 60 yosh) munosabati bilan xodimning bank tizimini rivojlantirishda qo'shgan hissasini inobatga olib, buyruq asosida bir oylik ish haqi miqdorida mukofot berish;
- yetti yoshgacha bo'lgan bolalarini davolash uchun;
- boshlang'ich sinfda o'qiydigan farzandlari uchun o'quv qurollari xarajatlarini qoplash maqsadida;
- farzandlarining sport seksiyalarida shug'ullanishlari harajatlarini qisman qoplash maqsadida;
- xodimning sog'ligi yomonlashganda (kasallikning og'ir turlari: infarkt, insult yoki og'ir jarrohlik operatsiyalariga muxtoj bo'lganda)
- favqulodda vaziyatlar (baxtsiz hodisalar) yuz berganda.

Mazkur bandning 3-,5-,7-,8-,9-, va 10-defislarida nazarda tutilgan moddiy yordamlar bankda er va xotin yoki ota bola (ona bola) ishlasa ularning bittasiga berilishi belgilangan.

75. Ish natijalariga ko'ra mukofotni hisoblash uchun haqiqatda ishlagan ish vaqti deb ish haqi hisoblangan vaqt hisobga olinadi. Mehnat ta'tili bundan mustasno.

76. Quyidagi vaqtlar mukofot hisoblash vaqtiga kiritilmaydi:

oliy o'quv yurtlarining sirtqi bo'limlarida ta'lim olish uchun beriladigan ta'til vaqti;

ish haqi saqlanmagan holda ta'tilda bo'lgan vaqt;

harbiy ta'tilida bo'lgan vaqt

layoqatsizlik davrlarida bo'lgan vaqt;

xodimning homiladorlik va tug'ish ta'tillari, bola parvarish ta'tili davri.

77. Ish faoliyatida mehnat intizomiga rioya qilmagan va ichki mehnat tartibi qoidalarini buzgan xodimlarga ish natijalariga ko'ra mukofot puli qisman kamaytirilishi yoki to'liq mahrum etilishi mumkin.

Bola parvarishlash ta'tilida hamda ishdan ajralgan holda o'qiyotgan xodimlarga bayram mukofotlari to'lanmaydi.

78. Ish beruvchi tizimida xizmat qilib kelayotgan xodimlarni mukofotlash va ish beruvchining yillik yakuniy natijalaridagi moddiy manfaatdorligini oshirish maqsadida ish beruvchi tizimida yillik ish yakunlari bo'yicha mukofot to'lanishi mumkin.

79. Yillik ish yakunlari bo'yicha mukofot tegishli idoraviy me'yoriy-huquqiy hujjatlarga asosan to'lanadi.

80. Ish beruvchi tizim xodimlariga yillik ish yakunlari bo'yicha mukofot to'lash xodimlarning lavozimidan qat'iy nazar amalga oshiriladi.

81. Yillik ish yakunlari bo'yicha mukofot xodimlarga butun kalendar yili davomida haqiqatda

ishlagan vaqtiga mutanosib miqdorda beriladi.

82. Dam olish va ishlanmaydigan bayram kunlarida bajarilgan ishlar uchun ikki hissa miqdorida haq to'lanadi. Bayram yoki ishlanmaydigan dam olish kunidagi ish xodimning xohishiga qarab boshqa dam olish kuni berish bilan qoplanishi mumkin. Bunday holatda xodimga bir hissa miqdorida haq to'lanadi.

83. Agar vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi natijasida yuz bersa, ish beruvchi xodimga vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasini to'lash bilan birga uning tibbiy, ijtimoiy va kasbiy reabilitatsiya uchun qilgan xarajatlarining o'rnini tegishli hujjatlar (cheklar, ma'lumotnomalar va boshqalar) bilan tasdiqlangan, haqiqatda qilingan xarajatlar miqdoridan kam bo'lmagan miqdorda qoplaydi.

84. Ish beruvchi tomonidan vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqalar:

1941-1945 yillardagi urush qatnashchisi bo'lgan va ularga tenglashtirilgan shaxslar toifasiga kiruvchi xodimlarga, qaramog'ida 16 yoshga (o'quvchilar - 18 yoshga) to'lmagan uch nafar va undan ko'p farzandi bo'lgan xodimlarga, Chemobil AESdagi avariya oqibatlarini tugatishda qatnashgan xodimlarga, Chemobil AESdagi avariya natijasida radioaktiv ifloslanish zonasidan evakuatsiya qilingan va ko'chirilgan qon hosil qiluvchi organlar kasalliklari (o'tkir leykoz), qalqonsimon bez (adenoma, rak) va xavfli o'smalar bilan bog'liq kasalliklarga chalingan xodimlarga, yadro poligonlarida va boshqa radiatsiya-yadro ob'ektlarida harbiy xizmatni o'tagan pensiya yoshidagi nogiron xodimlarga, shuningdek, xodim ishda shikastlanishi va kasb kasalliklari oqibatida vaqtinchalik mehnat qobiliyatini yo'qotganda oylik ish haqining to'liq miqdorida;

ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan kasalliklar (sil, onkologiya kasalliklari, yangidan paydo bo'ladigan xatarli o'simtalar, jinsiy yo'l bilan o'tadigan kasalliklar, OITS, moxov (lepra) kasalligi, ruhiy kasalliklar) bo'yicha hisobda turgan xodimlarga ular tomonidan davlat ijtimoiy sug'urta badali to'langan davming (umumiy ish stajining) davomiyligiga bog'liq ravishda quyidagi miqdorlarda to'lanadi:

- a) umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga ish haqining 100 foizi miqdorida;
- b) umumiy ish staji 5 yildan 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 80 foizi miqdorida;
- d) umumiy ish staji 5 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 60 foizi miqdorida;

Mazkur bandning birinchi va ikkinchi xatboshilarida nazarda tutilgan xodimlardan tashqari, qolgan xodimlarga vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik bo'yicha nafaqa quyidagi miqdorlarda to'lanadi:

- a) umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga hamda 21 yoshga yetmagan chin (sag'ir) yetimlarga ish haqining 80 foizi miqdorida;
- b) umumiy ish staji 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 60 foizi miqdorda to'lanadi.

85. O'zbekiston Respublikasining "Dafii etish va dafii ishi to'g'risida"gi qonuniga muvofiq, ish beruvchi tomonidan xodimga yoki uning oila a'zolariga xodimning yoki uning qaramog'idagi oila a'zosining vafoti sababli dafii etish xarajatlarini qoplash uchun belgilangan tartibda nafaqa beriladi.

86. Xodimlarni mehnat sohasida davlat va jamiyat oldidagi alohida xizmatlari uchun davlat mukofotlariga taqdim etish mumkin.

87. Ish beruvchi tizimida va tizim tarkibidagi filiallarda ishlayotgan ayollarga homiladorlik va tug'ish ta'tillari bo'yicha to'lovlar to'lashni kafolatlaydi.

V. MEHNAT INTIZOMI

88. Xodimlar mehnat vazifalarini mehnat shartnomalari va ichki mehnat tartibi qoidalariga rioya qilgan holda bajaradilar va Mehnat kodeksining 22-moddasida belgilangan majburiyatlarini o'z zimmlariga oladilar.

89. Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo'lgan mehnat majburiyatlarining bir marta qo'pol ravishda buzilishlariga quyidagilar kiradi:

ijro intizomini buzish (O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, farmoyishlari va topshiriqlari, O'zbekiston Respublikasi Hukumatining qarorlari va farmoyishlari, yuqori turuvchi organ qarorlarida belgilangan vazifalarning o'z vaqtida va to'liq bajarilishini ta'minlamaslik);

Markaziy bankning va Xalq bankining amaldagi yo'riqnoma va qo'llanmalarini bila turib, qasddan buzish oqibatida bankka zarar yetkazish;

o'z lavozim vakolatidan foydalanib, bank mablag'lari va mol-mulkini hamda o'zgalarga tegishli mulkni o'zlashtirish;

bank operatsiyalariga tegishli hujjatlarni qalbakilashtirish;

belgilangan reja ko'rsatkichlarini bajarishda soxtakorlikka yo'l qo'yish (qo'shib yozish, qasddan buzib ko'rsatish);

bank mulkini avaylab asramaslik va ehtiyotsizlik bilan munosabatda bo'lish oqibatida bankka katta miqdorda ziyon yetkazish;

bankning hududiy viloyat filiallari tomonidan Markaziy bank hisobotlari va boshqa hisobotlarni taqdim qilishda xato va kamchiliklarga yo'l qo'yish;

bank bo'limlarining kirim, chiqim, qayta sanash kassalari, valyuta ayirboshlash shaxobchasi, xazinaxonada o'tkazilgan tekshirishlarda aniqlangan kamomad;

bank bo'limining 3 ta mas'ul shaxslari tomonidan xazinaxona kalitlari, muhr va tamg'alarni Markaziy bankning 23-sonli yo'riqnomasining 26-ilovasi asosida topshirish va qabul qilib olishni o'z vaqtida rasmiylashtirmaslik;

chorak davomida hamda har yangi yilning 1 yanvar holatiga ko'ra, bank rahbari bosh buxgalter yoki kassa mudiri almashganda, shu jumladan, bo'yliklar but saqlanish uchun mas'ul mansabdor shaxslar vaqtincha almashganda bank muassasalarining xazinaxonalari va kassalaridagi pul mablag'lari, tangalar va boshqa bo'yliklarni taftish qilish qoidalariga rioya qilmaslik;

xizmat lavozimi va yuqori turuvchi tuzilma tomonidan berilgan vakolat(lar)ni suiste'mol qilish;

bank siri, tijorat siri yoki boshqa xizmat sirini oshkor qilish;

mijozlar bilan ishlashda ularga qo'pol muomalada bo'lish, xizmat ko'rsatishda ortiqcha muammolarni yuzaga keltirish va ulardan qo'shimcha haq ta'margarlik qilish. Bankning moddiy va valyuta bo'yliklariga dahl qilish;

boshqaruvga amalga oshirilgan valyuta operatsiyalari yuzasidan soxta hisobot taqdim etish;

bankning kompyuter sistema parametrlarini o'zboshimchalik bilan o'zgartirish;

xodimning aybi bilan kreditning qaytarilmasligi oqibatida bankka jiddiy ziyon yetkazish;

ishga uzrsiz sabablar bilan chiqmaslik (uzrli sabablarsiz ish kuni davomida uzluksiz yoki vaqti-vaqti bilan jami 4 soatdan ortiq ishda bo'lmaganlik);

guvohlarning ko'rsatmalari yoki tibbiy xulosa bilan tasdiqlangan alkogolli, giyohvandlik yoki toksik zaharlanish holatida ish joyida paydo bo'lishi;

ish joyida korxona mulkini o'g'irlash;

tarbiyaviy funksiyalarni bajarayotgan xodim tomonidan ushbu ishni davom ettirishga to'g'ri kelmaydigan axloqsiz huquqbuzarlik sodir etilishi;

korxona xodimlarining hayoti yoki sog'lig'iga, shu jumladan qoidabuzarning o'ziga tahdid solishiga olib kelgan xavfsizlik qoidalarini, ishlab chiqarish texnologiyasini qo'pol ravishda buzish;

xodim tomonidan mehnat majburiyatlarini buzilishi oqibatida moddiy zarar yetkazilishiga olib kelganligi;

bevosita pul yoki tovar qadriyatlariga xizmat qiluvchi xodim tomonidan aybli xatti-harakatlar sodir etilishi, agar bu harakatlar ish beruvchi tomonidan unga nisbatan ishonchni yo'qotish uchun asos bo'lsa;

to'lov yoki hisobot hujjatlari, qat'iy hisobda turadigan blankalar, xizmat ko'rsatilayotgan mijozlarning hujjatlarini yo'qotish yoki qalbakilashtirish;

tahliliy va jamlanma hisob yuritishda farqlar bo'lishi;

aniqlangan o'g'rilik yoki boshqa suiiste'molliklar bo'yicha mansabdor shaxs tomonidan chora - tadbirlar ko'rmaslik;

operatsiya kuni yopilgandan so'ng, qonuniy asoslarsiz kun balansini qayta ochish;

moddiy javobgarlik yuklatilgan xodimlar tomonidan ishonib topshirilgan bank mol- mulkini yo'qotish, xodim aybi bilan ishdan chiqarish va mol-mulkka jiddiy ravishda ziyon yetkazish;

xodim nomiga ajratilgan yoki kafil bo'lgan kreditlar 90 kundan ortiq muddatda to'lanmagan yoki kredit muammoli aktivga aylangan bo'lishi.

90. 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 jazo choralarining amal qilish muddati ichida intizomiy javobgarlikka tortilgan xodimlarga mehnatga haq to'lash tizimida nazarda tutilgan mukofotlarni to'lash to'g'risidagi masala mukofotlash haqidagi tegishli nizomlarga asosan Ish beruvchi tomonidan hal qilinadi.

91. Intizomiy jazo choralarining amal qilish muddati ichida xodimga nisbatan rag'batlantirish choralari, shu jumladan mehnatga haq to'lash tizimiga kirmaydigan va mehnat natijalariga asoslanmagan mukofotlar ham (bayramlar, shu jumladan kasb bayramlari, yubileylar munosabati bilan va hokazolar) qo'llanilmaydi.

Rag'batlantirish turlariga tashakkumoma e'lon qilish, qimmatbaho sovg'alar, pul mukofotlari, mehnatga haq to'lash tizimida nazarda tutilmagan boshqa to'lovlar, faxriy yorliq bilan taqdirlash, Ish beruvchi tizimida turli nominatsiyalar bo'yicha unvonlar berish, davlat va tarmoq mukofotlariga tavsiya etish va boshqalar kiradi.

92. Intizomiy jazo choralari qo'llanilishidan awal xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim.

93. Agar xodimning o'z mehnat (lavozim) majburiyatlarini bajarmaganligi yoki lozim darajada bajarmaganligi xodimga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra yuz bergan bo'lsa (xodimning o'z mehnat vazifalarini bajarish uchun ish beruvchi tomonidan zarur shart- sharoitlar ta'minlanmaganligi, fors-major holatlari va hokazolarda), xodimni intizomiy javobgarlikka tortishga yo'l qo'yilmaydi.

94. Ish beruvchining xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo'llashi Mehnat kodeksining 313-moddasiga muvofiq amalga oshiriladi.

95. Intizomiy jazoning amal qilish muddati u qo'llanilgan kundan e'tiboran bir yildan oshmasligi kerak.

Agar intizomiy jazo qo'llanilgan kundan e'tiboran bir yil ichida xodimga yangi intizomiy jazo qo'llanilmasa, u intizomiy jazoga tortilmagan deb hisoblanadi. Bunda intizomiy jazo ish beruvchining buyrug'i chiqmasidan avtomatik tarzda tugallanadi.

Ish beruvchi intizomiy jazo choralarini o'z tashabbusiga ko'ra, xodimning bevosita rahbarining, kasaba uyushmasi qo'mitasining iltimosnomasiga, shuningdek xodimning iltimosiga ko'ra, bir yil o'tguniga qadar muddatidan oldin olib tashlash huquqiga ega. Intizomiy jazoni muddatidan oldin olib tashlash ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi.

VI. MEHNAT NIZOLARINI KO'RIB CHIQUISH

96. Mehnat nizolarini ko'rib chiqish tartibi O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi (541-581-moddalari) bilan tartibga solinadi.

Mehnati nizolari bo'yicha komissiyaning faoliyati va ish yuritish tartibi qonun hujjatlari va O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi, O'zbekiston Respublikasi Savdo- sanoat

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

Mehnat nizolari komissiyalari Ish beruvchi va kasaba uyushmasi qoʻmitasi tomonidan tenglik asosida tuziladi.

Komissiyaga kasaba uyushmasi qoʻmitasi qarori bilan, Ish beruvchining vakili esa, uning buyrugʻi bilan tasdiqlanadilar.

Mehnat nizolari komissiyalarining son tarkibi va vakolat muddati jamoa shartnomasiga binoan belgilanadi.

Mehnat nizolari komissiyasining qarori uning majlisida qabul qilinadi.

Ish beruvchi oʻz tizimida mehnatga oid qonun hujjatlari buzilishini oldini olish boʻyicha tomonlarning tizimli hamkorligini taʼminlaydi.

97. Kelishuvchi tomonlar, ijtimoiy sheriklik prinsiplarini tan olgan holda, mazkur Kelishuvning bajarilishida yuzaga kelgan har qanday nizolarning oldini olish choralari koʻrishni oʻz zimmasiga oladilar. Bahslashuvlar oʻzaro ishonch va hurmat bilan, Oʻzbekiston Respublikasi qonunchiligi asosida hal etiladi.

98. Tashkilot va uning tarkibiy boʻlinmalarida yakka tartibdagi mehnat nizolari Ish beruvchi va kasaba uyushmasi qoʻmitasi tomonidan tayinlangan va tenglik asosida tashkil topgan hamda mazkur Kelishuvning amal qilish muddatiga tuziladigan Mehnat nizolari boʻyicha komissiya tomonidan koʻrib chiqiladi. Komissiya tarkibi Jamoa shartnomalarida belgilanadi.

99. Jamoaviy mehnat nizolari Oʻzbekiston Respublikasi qonunchiligida belgilangan tartibda hal etiladi.

VII. MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIENASI

100. Ish beruvchi va uning tizimidagi organlar rahbarlari mehnat xavfsizligi va gigienasi tizimini joriy etishga, uning faoliyat koʻrsatishi va rivojlanishini taʼminlashda ishtirok etishga, shuningdek, tegishli meʼyoriy - huquqiy hujjatlarga va mehnat standartlariga muvofiq, tizimda xodimlarga xavfsiz va gigiena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini yaratib berishga majburlar.

101. Ish beruvchi ushbu majburiyatlarini bajarish maqsadida:

“Mehnatni muhofaza qilish toʻgʻrisida”gi Qonun asosida tizimda mehnat muhofazasini tashkil etish chora - tadbirlarini ishlab chiqadi hamda uni moliyaviy taʼminiash va amalga oshirish choralari koʻradi;

ish oʻrinlarida mehnat sharoitlarining holati, ayniqsa zararli va xavfli ishlab chiqarish omillari yuzasidan doimiy nazoratni amalga oshiradi;

Oʻzbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi Rayosati qarori bilan tasdiqlangan “Mehnatni muhofaza qilish tadbirlarini rejalashtirish boʻyicha tavsiyalar”ga rioya etgan holda, jamoa shartnomalarida mehnat muhofazasi boʻyicha Bitim tuzilishini, Bitimda koʻzda tutilgan tadbirlarga kerakli miqdorda mablagʻlar ajratilishini hamda ularning maqsadli sarflanishini taʼminlaydi;

mehnat xavfsizligi va gigienasi boʻyicha vakolatli vakillarni saylash, oʻqitish va ularning malakasini doimiy ravishda oshirib borishlari hamda jamoa shartnomalariga koʻra ular oʻz faoliyatini samarali amalga oshirishlari uchun qulay sharoitlar yaratadi;

barcha yangi ishga kirayotgan, shuningdek, boshqa ishga oʻtkazilayotgan xodimlar uchun mehnatni muhofaza qilish boʻyicha yoʻl — yoʻriqlar berilishini tashkil etadi;

Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 27-apreldagi 246-sonli qarori 3-ilovasi bilan tasdiqlangan “Mehnatni muhofaza qilish sohasida qayta tayyorlash va malaka oshirish tartibi toʻgʻrisidagi Nizom”

va Adliya vazirligida 1996-yil 14-avgustda 272-raqam bilan ro'yxatga olingan "Xodimlarni mehnat muhofazasi bo'yicha o'qitish va bilimlarini tekshirish to'g'risidagi namunaviy Nizom" talablari asosida xodimlarni mehnat muhofazasi bo'yicha qayta tayyorlaydi, malakasini oshiradi va o'qitadi hamda bilimlarini sinovdan va attestatsiyadan o'tkazish ishlarini tashkil etadi;

"Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi Qonunning 12-moddasi talablariga asosan, xodimlarining soni ellik kishi va undan ortiq bo'lgan har bir tashkilotda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya tilishini ta'miniyash, ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish xizmatini yoki mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo'lgan mutaxassis lavozimini joriy etadi;

Adliya vazirligida 1995-yil 18-dekabrda 196-son bilan ro'yxatdan o'tkazilgan "Mehnat muhofazasi bo'yicha vakil haqidagi Nizom"ga ko'ra mehnat muhofazasi bo'yicha saylangan vakillarning o'qishini ular saylangandan so'ng bir oy ichida Kasaba uyushmasi qo'mitasi ishtirokida tashkil qiladi;

mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxsga o'z zimmasiga yuklatilgan vazifalarni bajarishi uchun har haftada kamida ikki soat ish vaqti ajratiladi va bu vaqt uchun ish joyi (lavozimi) bo'yicha o'rtacha oylik ish haqi saqlanadi;

Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillarni ma'naviy va moddiy jihatdan rag'batlantirib boradi;

Vazirlar Mahkamasining 2014-yil 15-sentabrdagi 263-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfiligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risidagi Nizom"ga asosan xodimlarga imtiyozlar va kompensatsiyalar belgilanadigan, imtiyozli shartlarda pensiyaga chiqish huquqi beriladigan, nogironligi bor shaxslar band bo'lgan zararli, xavfli va boshqacha mehnat sharoitlariga ega ish o'rinlarini kamida besh yilda bir marotaba attestatsiyadan o'tkazilishini ta'minlaydi;

xodimlarning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishini oldini olish, shuningdek, ularning pay do bo'lish sabablarini bartaraf etish choralarini ko'radi;

Mehnat kodeksining 214-moddasi talablariga asosan Sog'liqni saqlash vazirligining 2012-yil 10-iyuldagi 200-sonli buyrug'i bilan belgilangan tartibda xodimlarni dastlabki tarzda va vaqti - vaqti bilan tibbiy ko'rikdan o'tkazilishini va buning uchun kerakli miqdorda mablag' ajratilishini ta'minlaydi;

xodimlarning hayoti va sog'lig'ini ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan majburiy ijtimoiy sug'urta qilinishini, shuningdek, Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilinishini ta'minlaydi.

Bunda, "Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan majburiy davlat ijtimoiy sug'urtasi to'g'risida"gi va "Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish to'g'risida"gi qonunlar asosida ish yuritadi;

xodimlarga ularning mehnat vazifasini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zarar uchun ko'zda tutilgan miqdorda nafaqa va to'lovlar oyma-oy to'lanishini ta'minlaydi;

xodim mehnat vazifasini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanganda yoki kasb kasalliklari oqibatida vaqtinchalik mehnat layoqatini yo'qotganda o'rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida to'lovni amalga oshiradi;

mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo'lgan xodimlarni belgilangan normalar bo'yicha sut, davolash - profilaktika, oziq - ovqat mahsulotlari, maxsus kiyim - bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya va gigiena vositalari, shuningdek, jamoaviy himoya vositalari bilan ta'minlash choralarini ko'radi.

102. Taraflar xodimlar mehnatini muhofaza qilish bo'yicha O'zbekiston Respublikasining qonun hujjatlarida nazarda tutilgan kafolatlariga rioya etish va imtiyozlar berilishini ta'minlaydi.

103. Kasaba uyushmasi qo'mitalari barcha bosqichlarda mehnat xavfsizligi va gigienasi qoidalariga rioya etilishi, shuningdek, Ish beruvchilar tomonidan bu boradagi majburiyatlari bajarilayotganligi ustidan nazoratni amalga oshiradi.

104. Mehnat xavfsizligi va gigienasi qoidasi buzilganda xodim ishni to'xtatishga haqli. Bunday holatlar xodimlarning aybisiz yuz berganda, ularga o'rtacha ish haqi saqlab qolinadi.

105. Har yili 28 aprel - "Butunjahon mehnatni muhofaza qilish kuni"ga bag'ishlab bank tizimidagi barcha tashkilotlarda ushbu sananing nishonlanishini tashkil etish.

106. Ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalami oldini olish yuzasidan chora- tadbirlar ishlab chiqilishini ta'minlaydi va Kengash tomonidan uning ijro etilishi bo'yicha jamoatchilik nazorati olib boriladi.

VIII. IJTIMOIIY KAFOLATLAR, IJTIMOIIY HIMOYA

107. Ish vaqtida nogiron bo'lganlami, kam ta'minlangan, ko'p bolali hamda yetim bolasi bor oilalami, uzoq muddat ishlagan, ayni vaqtda qarovsiz, yolg'iz qariyalami qo'llab - quvatlash maqsadida moddiy va amaliy yordam berish tashkil etiladi.

108. Ishlayotgan xodimlar hamda ularning oila a'zolarini ijtimoiy himoya qilish, xavfsiz va qulay mehnat sharoitlari yaratib berish maqsadida, Ish beruvchi va Kengash o'zaro kelishilgan holda zimmalariga quyidagi majburiyatlamini oladilar:

O'zbekiston Respublikasi aholisini ijtimoiy himoya qilish Strategiyasida qo'yilgan vazifalar o'z vaqtida va to'liq bajarilishiga har tomonlama ko'maklashish;

ijtimoiy yo'naltirilgan Davlat dasturlarini amalga oshirish ishlarida faol ishtirok etish, kam ta'minlangan va imkoniyati cheklangan bolalami tarbiyalayotgan oilalami, ishlayotgan onalami ijtimoiy muhofaza qilish va qo'llab-quvatlashning qonunchilik hujjatlarida ko'zda tutilgan choralarni amalga oshirilishini ta'miniash;

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016-yil 28-dekabrda "Keksalar va nogironlarni davlat tomonidan qo'llab-quvatlash tizimini yanada takomillashtirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PQ-2705-sonli Qarorini amalga oshirishga har tomonlama ko'maklashish;

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-sonli Farmoni bilan tasdiqlangan "2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi"ni amalga oshirishga oid Davlat dasturlari bajarilishiga har tomonlama ko'maklashish;

tashkilotda ishlayotgan yoki ishlab nafaqaga chiqqan yolg'iz keksalar, pensionerlar, nogironligi bor shaxslar, imkoniyati cheklangan bolalami tarbiyalayotgan, kam ta'minlangan hamda ko'p bolali oilalarga moddiy yordam ko'rsatish;

har yili "Navro'z" va "Mustaqillik" bayramlari arafasida maqsadli umumxalq xayriya hasharlarida ixtiyoriy ishtirok etish istagida bo'lgan xodimlarni qo'llab - quvatlash.

109. Ish beruvchi vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasini o'z vaqtida Jamoa shartnomalarida belgilangan miqdorlarda to'lab borish majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

110. Navbatdagi mehnat ta'tiliga ketayotgan xodimlarga Ish beruvchi tomonidan profilaktik davolanish uchun qo'shimcha haq to'lanadi, uning miqdorlari Jamoa shartnomasida belgilanadi.

111. Tizimdagi tashkilotlarda ko'p yil ishlagan xodim yoshga doir (yoki nogironlik sababli) pensiyaga chiqayotganda unga Jamoa shartnomalarida belgilangan miqdorlarda moddiy yordam to'lanadi va estalik sovg'a topshiriladi.

112. Xodimlar va ularning oila a'zolarini (ota-ona, turmush o'rtog'i va farzandlari)ni sog'lomlashtirish hamda dam olishi uchun yo'llanmalar Ish beruvchi tizimidagi boshlang'ich kasaba uyushma qo'mitalari tomonidan beriladigan buyurtmalar asosida, ular tomonidan to'langan ijtimoiy

soliqdan va kasaba uyushmalari a'zolik badallaridan tushgan mablag'larining sog'lomlashtirishga yo'naltirilgan miqdoriga muvofiq ravishda beriladi.

113. Xodimlar va ularning oila a'zolarini O'zbekiston Respublikasi sanatoriy-kurort muassasalarida va bolalar oromgohlarida sog'lomlashtirish hamda dam olishi uchun yo'llanmalarni Ish beruvchi hisobidan tashkil etish masalalari Ish beruvchining moliyaviy sharoitidan kelib chiqqan holda amalga oshiriladi.

114. Sog'lomlashtirish uchun ish beruvchi tomonidan o'tkazilayotgan mablag'lar hisobidan kam ta'minlangan, ijtimoiy himoyaga muhtoj xodimlar, shuningdek, ko'p yillar davomida tizimda faoliyat yuritgan yolg'iz qariyalar, pensionerlar va nogironligi bo'lgan shaxslarga bepul yo'llanmalar ajratiladi.

115. Ish beruvchi tizimda ijtimoiy ob'ektlar bo'lgan taqdirida yoki yangi tashkil etilganda ularni mablag' bilan ta'minlaydi, moddiy-texnik bazasini mustahkamlash va mavsumga o'z vaqtida tayyorlash choralari ko'radi.

116. Ish beruvchi koronavirus yoki boshqa yuqumli kasalliklar tufayli joriy qilingan karantin Choralari davrida xodimlarga Jamoa shartnomalarida belgilanadigan imtiyoz va kafolatlar berishni o'z zimmasiga oladi.

IX. AYOLLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLISH. AYOLLARGA VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG'UL SHAXSLARGA BERILADIGAN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

117. Taraflar ayollarga va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul shaxslarga O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida ko'zda tutilgan quyidagi kafolatlariga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta'minlash majburiyatini o'z zimmasiga oladilar:

a) homilador ayollar uchun (Mehnat kodeksining 4, 129, 149, 163, 202, 232, 394, 396, 398, 400, 403, 408, 458, 466-moddalari);

b) ikki yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar uchun (Mehnat kodeksining 142, 149, 280, 395, 401, 402, 407-moddalari);

d) uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar uchun (Mehnat kodeksining 129, 396, 397-moddalari);

e) o'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq bolasi yoki o'n olti yoshga to'lmagan nogiron bolasi bor ayollar uchun (Mehnat kodeksining 232, 242, 401, 402-moddalari);

f) o'n to'rt yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar uchun (Mehnat kodeksining 96, 227, 228, 327, 396, 398, 400-moddalari);

g) o'n olti yoshga to'lmagan nogiron bolani tarbiyalayotgan ota-onaning biri (vasiy, homiy) uchun (Mehnat kodeksining 227, 228, 237, 242, 396, 398, 399, 401, 402-moddalari).

118. Jamoa shartnomalari va kelishuvlarida quyidagilar nazarda tutilishini ta'minlash:

Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash majburiyatlarini Ish beruvchi va uning tarkibiy bo'linmalarining vakolatli shaxsi zimmasiga yuklatish;

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

xotin - qizlar va erkaklar mehnatiga haq to'lashda notenglikni bartaraf etish;

ayollarga malaka oshirish va qo'shimcha ma'lumot olish xuquqidan foydalanish uchun imkoniyatlar yaratib berish;

tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayollarga yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillari ta'siridan holi bo'lgan ish o'rinlari ajratish;

homilador ayollarni tibbiy ko'rikdan o'tishlari uchun, ularning o'rtacha ish haqi saqlangan holda

ishdan ozod etish, agar mazkur ko'rikni ishdan tashqari vaqtda o'tkazish imkoniyati bo'lmasa;

ayollar uchun shaxsiy gigiena xonalarini tashkil etish;

moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib, ish beruvchi mablag'lari hisobidan ijtimoiy himoyaga muhtoj, ko'p bolali, nogironligi bor, homilador ayollarni tibbiyot muassasalarida yoki sanatoriy - profilaktoriyda bepul davolash;

homiladorlik va tug⁴ ish ta'tillari kunini uzaytirish;

xotin - qizlarning jismoniy faolligini oshirish uchun zarur shart - sharoitlar yaratish;

xotin - qizlar uchun sayohatlarni tashkil etib borish.

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

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

120. Kasaba uyushma qo'mitasi ayollar mehnat sharoitlarini yaxshilashga ko'maklashishni o'z zimmasiga oladi, ayollar mehnati va sog'lig'i muhofazasi bo'yicha tashkilotning ijtimoiy dasturi bajarilishida ish beruvchiga yaqindan yordam beradi.

X. YOSHLAR UCHUN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

121. Ish beruvchining ishida va rivojlanishida yosh mutaxassislar ishtiroki samarasini yanada oshirish hamda yoshlarni ijtimoiy himoya masalasi yechimini topish maqsadida Taraflar quyidagilarga kelishib oldilar:

Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to'g'risida"gi 138-sonli va "Bolalar mehnatining og'ir shakllarini taqiqlash va yo'q qilishga doir shoshilinch choralar to'g'risida"gi 182-sonli Konvensiyalariga binoan ishga qabul qilish uchun eng kichik yoshga rioya etish hamda bolalar mehnatining og'ir shakllarini taqiqlash yuzasidan aniq maqsadga yo'naltirilgan ish olib borish;

yoshlar bilan ishlash komissiyasini;

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 oilalar a'zolari bo'lgan xodimlarga har taraflama yordam ko'rsatish.

122. Ish beruvchi oliy ta'lim, o'rta maxsus kasb-hunar ta'limi muassasalari bitiruvchilari va ijtimoiy himoyaga muhtoj aholi qatlamlarining boshqa toifalarini ishga joylashtirish, yosh kadrlarni o'z ish o'rinlarida qo'nimlilikini ta'minlashga har tomonlama ko'maklashishni hamda huquqiy savodxonligini oshirish borasida tizimli ishlarni o'z zimmasiga oladi.

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

a) o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlar uchun (Mehnati kodeksining 118, 129, 183, 230, 232, 234, 258, 327, 343, 354, 360, 422-moddalari);

b) oliy ta'lim tashkilotlariga o'qishga kirayotgan xodimlar uchun (Mehnati kodeksining 384-moddasi);

d) ishni ta'lim bilan birga qo'shib olib borayotgan xodimlar uchun (Mehnati kodeksining 383-moddasi);

e) ta'lim muassasalarini bitirgan xodimlar uchun (Mehnat kodeksining 96, 129, 161, 167, 289, 381-moddalari).

124. Ish beruvchining majburiyatlari:

o⁴n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlarga mehnatni muhofaza qilish, ish vaqti, ta'tillar va boshqa mehnat shartlari sohasida qo⁴shimcha imtiyozlar berish;

kasb - hunar ta'limi muassasalarida yosh mutaxassislarni tayyorlash, ularni ish beruvchi faoliyatiga jalb etish borasida aniq maqsadga yo⁴naltirilgan ish olib borish.

tizimdagi tashkilotlarda Ustoz-shogird tizimini joriy etish hamda ta'lim muassasalari bitiruvchilarini shogirdlikka olgan ustoz xodimlarni moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib, rag'batlantirib borish.

125. Ta'lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'qib, o'quv rejasini bajarayotgan xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan imtiyozlarga qo'qshimcha tarzda, ishni ta'lim bilan qo'shib olib borish uchun zarur bo'lgan kundalik ish vaqtining boshlanishi va tamom bo'lishining xodimga maqbul va ma'qul bo'lgan vaqti o'qmatilishi kafolatlanadi.

126. Kasaba uyushma qo'qmitasining majburiyatlari:

a) yosh yigit-qizlarni kasaba uyushmalari faoliyatiga jalb etish ishlarini olib borish;

b) o'quvchi va talabalarning ishlab chiqarish amaliyotiga rahbarlik qilishga yuqori malakali ishchilar, rahbarlar, mutaxassislarni jalb qilishga ko'maklashish;

d) amaliyot o'tashga biriktirilgan ta'lim muassasalari bitiruvchilariga moliyaviy imkoniyatlardan kelib chiqib, bir martalik moddiy yordam ko'rsatish;

e) ishga qabul qilingan kasb-hunar ta'limi muassasalari bitiruvchilari bilan mehnat shartnomalari tuzilishini, ular jamoa shartnomalari bilan tanishtirilishini ta'minlash;

f) yangi ishga qabul qilingan yoshlarning ish joylarida qo'nimligini ta'minlash bo'yicha ish olib borish.

XI. MADANIY-MA'RIFIY ISHLAR, JISMONIY TARBIYA VA SPORTNI OMMALASHTIRISH, MEHNATKASHLAR VAULARNING OILA A'ZOLARINI SOG'LOMLASHTIRISH

127. Mazkur masalalarda Taraflar quyidagilarni o'z zimmlariga oladilar:

har bir muassasada "Ma'naviyat va ma'rifat xonasi"ni tashkil etish va uni zamonaviy adabiyotlar, plakatlar, stendlar bilan ta'minlash;

"Kitobxon" burchaklarini tashkil etish va "Eng yaxshi kitobxon" ko'rik - tanlovini o'tkazish;

umumxalq bayramlarini nishonlash kunlarida kasb mahorati hamda badiiy havaskorlik yo'nalishlari bo'yicha turli musobaqalar, ko'rik-tanlovlarini tashkil etish;

xodimlar, ayniqsa yoshlarni ma'naviy-ma'rifiy, g'oyaviy-mafkuraviy dunyoqarashini yanada oshirish, siyosiy va huquqiy bilimni rivojlantirish, intellektual salohiyatini takomillashtirish maqsadida turli soha vakillarini jalb etgan holda davra suhbatlari, ma'naviy-ma'rifiy tadbirlar, muntazam "Ma'rifat soatlari"ni o'tkazib borish;

jamoat tashkilotlari va jamg'armalarni jalb etgan holda, xodimlar va ularning oila a'zolarini ommaviy sportga, turli sport seksiyalari, to'garaklariga

jalb etish hamda ular o'rtasida spartakiadalar va sport turlari bo'yicha musobaqalar uyushtirish.

128. Ish beruvchi har oyda Mehnatga haq to'lash jamg'armasidan madaniy - ma'rifiy, jismoniy tarbiya - sport tadbirlari, respublika hududidagi tarixiy qadamjolariga sayohatlar tashkil etish, konsertlar, teatrlarga chiptalar va istirohat bog'lariga taklifnomalar xarid qilish, moddiy yordam ko'rsatish, rag'batlantirish, Kasaba uyushmasi qo'qmitasining shtatdagi xodimlariga qo'qshimcha haq to'lash va boshqa maqsadlar uchun Kasaba uyushmasi qo'qmitasi hisob raqamiga mablag' o'tkazib borish

majburiyatini oladi. O'tkaziladigan mablag⁴ miqdori Jamoa shartnomasida belgilanadi. (*O'zbekiston Respublikasi "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonunining 18-moddasi*).

129. Ish beruvchi:

xodimlarni qayta o'qitish va malakasini oshirishga ko'maklashadi;

xodimlar va ularning farzandlarini sog'lomlashtirish, dam oldirish bilan bog'liq tadbirlarni boshlang'ich kasaba uyushma qo'mitasining tavsiyasi asosida tashkil etadi;

jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanish uchun moddiy va boshqa sharoitlar yaratib beradi hamda mehnat jamoasida xodimlar gimnastikasini joriy etadi;

sog'lom turmush tarzi va ommaviy sportni rivojlantirish maqsadida Ish beruvchi tizimidagi mehnat jamoalarida faoliyat yuritayotgan xodimga "Sport targ'ibotchisi" qo'shimcha vazifasini yuklaydi va uning bazaviy lavozim maoshiga qo'shimcha 20 foiz miqdorida ustama belgilaydi;

ish vaqtidan so'ng tanlangan kunlarda (haftada kamida bir marta) tizimdagi mehnat jamoalarida rahbar va barcha xodimlarning jismoniy tarbiya va sport mashg'ulotlari (yugurish, suzish, futbol, badminton, voleybol, basketbol, stritbol, stol tennisi va boshqalar) bilan shug'ullanishini tashkil etadi;

xodimlar va ularning oila a'zolarining qiziqishlariga ko'ra sport to'garaklariga qatnashlari uchun moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib, imtiyozli chiptalar bilan ta'minlaydi.

XII. KENGASHNING MAJBURIYATLARI

130. Kengash majburiyatlari quyidagilarni o'z ichiga oladi:

xodimlarning mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy huquqlarini hamda manfaatlarini himoya qilish;

mehnat jamoalarida ijtimoiy vaziyatni osoyishta bo'lishiga yordam, huquqiy masalalar bo'yicha maslahatlar berish;

xodimlarning huquq va manfaatlariga oid me'yoriy - huquqiy hujjatlar tayyorlash masalasini Ish beruvchi bilan birgalikda hal etish;

xodimlarning ish sharoitlarini, ularni sog'lomlashtirishga oid masalalarni ko'rib chiqish hamda bu boradagi masalalarni Ish beruvchi bilan birgalikda hal etishni ta'miniash;

xodimlar va ularning farzandlarini sog'lomlashtirish maskanlariga hamda oromgohlarga borishlari uchun yo'llanma bilan ta'minlashda ko'maklashish.

131. Mehnat va kasaba uyushmalari to'g'risidagi qonunlar talablariga Ish beruvchi tomonidan rioya etilayotganligini nazorat qilib boradilar, aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etish bo'yicha taqdimnoma kiritadilar.

132. Xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilib, da'vo arizalari bilan sudga murojaat qiladilar.

133. Xodimlarning murojaatlarini ko'rib chiqib, ular yuzasidan qonunlarga muvofiq tegishli javob beradilar.

134. Kasaba uyushmasi faollari kasaba uyushmasi faoliyatining asosiy yo'nalishlari bo'yicha o'qitishni o'z zimmlariga oladilar.

XIII. KASABA UYUSHMASI ORGANLARINI VA UNING FAOLLARI HUQUQLARINI KAFOLATLASH

135. Ish beruvchining burchlari quyidagilarni o'z ichiga oladi:

kasaba uyushmasini qonun hujjatlarida belgilangan tartibda tuzish, faoliyat yuritishini ta'miniash hamda uning qonuniy huquqlariga rioya etish;

kasaba uyushmasi tashkilotlariga "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonunga muvofiq, o'z Nizomi va ushbu Kelishuvda belgilangan vazifalarini Ish beruvchi va uning tarkibiy tuzilmalarida amalga oshirilishiga ko'maklashish;

kasaba uyushmalariga Kelishuv va jamoa shartnomalarida belgilangan maqsadlar uchun tegishli miqdorlarda mablag'lar ajratish;

kasaba uyushmasi organining faoliyat ko'rsatishi uchun zarur shart - sharoitlarni yaratib berish, zarur hollarda, kerakli bo'lgan barcha me'yoriy - huquqiy hujjatlar va ma'lumotlarni berish;

O'zbekiston Respublikasi qonunlari va Kelishuvda belgilangan talablarning ijrosini o'rganish uchun kasaba uyushmasi vakillarini ish o'rinlariga mone'viksiz kiritish;

qonun buzilish holatlarini bartaraf etish to'g'risidagi taqdimnomalarni ko'rib chiqish va natijalari haqida kasaba uyushmasiga qonun hujjatlarida belgilangan muddatda ma'lum qilish;

dolzarb ijtimoiy - iqtisodiy muammolarni kasaba uyushmasi va Ish beruvchi vakillari bilan tarmoq kasaba uyushma Respublika Kengashi ishtirokida muhokama qilib borish.

136. Kasaba uyushmasining saylab qo'yilgan organlari a'zolariga o'zlarining vakillik faoliyatini amalga oshirishlari munosabati bilan Ish beruvchi tomonidan biron bir shakldagi ta'qib qilinishdan himoya etish kafolatlanadi.

137. Ish beruvchi va uning tizimidagi muassasalarni boshqarishda mehnat jamoalari vakillarining ishtirokini ta'minlash maqsadida Boshqaruv (maslahat-kengash, hay'at, komissiyalar) tarkibiga amaldagi qonunchilik doirasida boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkilotlari rahbarlari kiritiladi.

138. Ish beruvchi tomonidan xodimlarning ijtimoiy - iqtisodiy huquq va manfaatlariga doir masalalar ko'rib chiqilayotganida hay'at yig'ilishlariga tarmoq kasaba uyushma Respublika Kengashi raisi taklif qilinadi.

139. Kasaba uyushmalari organlari tarkibiga saylangan va asosiy ishidan ozod etilmagan shaxslar bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilishga mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy tartibiga rioya etishdan tashqari, ular a'zo bo'lgan kasaba uyushmasi organining roziligi oldindan olingan holda yo'l qo'yiladi, muassasa kasaba uyushmasi organining raisi bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga esa bundan tashqari tegishli kasaba uyushmalari birlashmasining shunday roziligi olingan taqdirda yo'l qo'yiladi.

140. Kasaba uyushmalari organlari tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan xodimlar bilan mehnatga oid munosabatlarni ularning saylov vakolatlari tugaganidan keyin ikki yil ichida Ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilishga mahalliy mehnat organining oldindan roziligini olmasdan turib yo'l qo'yilmaydi.

141. Kasaba uyushmasining saylab qo'yiladigan organlaridagi lavozimlarga saylangani munosabati bilan ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilgan xodimlarga ularning ushbu lavozimdagi vakolati tugaganidan keyin avvalgi ishi (lavozimi) beriladi, bunday ish (lavozim) mavjud bo'lmasa - avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) beriladi.

142. Kasaba uyushmasining saylab qo'yiladigan organlari tarkibiga saylangan xodimlar qonunlarda, mazkur Kelishuvda va jamoa shartnomalarida nazarda tutilgan imtiyozlardan foydalanadilar.

143. Asosiy ishidan ozod qilinmagan kasaba uyushmasi vakillariga mehnat jamoasining manfaatlarini ko'zlab jamoatchilik vazifalarini bajarishi uchun har haftalik ish vaqtining 30 foizidan kam bo'lmagan vaqt, shuningdek, kasaba uyushmasining yo'nalishi bo'yicha qisqa muddatli o'qishi uchun o'rtacha ish haqi saqlangan holda vaqt beriladi.

XIV. KELISHUVNING AMAL QILISHI, UNI AMALGA OSHIRISH MEXANIZMI VA BAJARILISHI UCHUN TARAFLARNING JAVOBGARLIGI

144. Mazkur Kelishuv 2023-yilning 1-may kundan kuchga kiradi va uch yil (2025-yil 31-dekabr)gacha yoki yangisi tuzilmaguncha amal qiladi. Shu vaqt davomida unga qo'shimcha va o'zgartish kiritishga taraflarning kelishuvi asosida yo'l qo'yiladi. Qo'shimcha va o'zgartishlar

O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligida bildirish ro'yxatidan o'tkaziladi.

145. Taraflar mulkdori almashganda, qayta tashkil etilganda, nomi o'zgarganda Kelishuv o'z kuchini saqlab qoladi.

146. Ushbu Kelishuv Ish beruvchi va Kengash o'rtasida imzolanganidan so'ng, O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligiga bildirish ro'yxatidan o'tkazish uchun 7 kunlik muddat ichida taqdim etiladi.

147. Ish beruvchi Kelishuv O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligida bildirish ro'yxatidan o'tkazilganidan so'ng ikki hafta ichida uning nusxasini tizimdagi barcha tarkibiy tuzilmalari - barcha muassasalariga jamoa shartnomalarini muvofiqlashtirish maqsadida jo'natadi.

148. Taraflar mazkur Kelishuv va jamoa shartnomalarini bajarish yakunlarini mehnat jamoalari umumiy yig'ilish (konferensiya)larida tegishli yilning 1-aprelidan kechiktirmasdan ko'rib chiqilishini ta'minlaydilar.

149. Ish beruvchi tomonidan yangi Tarmoq jamoa kelishuvi tegishli yilning yanvar oyidan, jamoa shartnomalarini tuzish yoki mavjud jamoa shartnomalariga o'zgartish va qo'shimchalami kiritish tegishli yilning mart oyidan kechiktirmay amalga oshiriladi.

150. Taraflar ushbu Kelishuvga asosan o'z zimmlariga olgan majburiyatlarning bajarilishi haqida bir-birlariga yilda bir marotaba (har yilning fevral-mart oylarida) axborot beradilar.

151. Kelishuv ijrosini nazorat qilish uchun Taraflar vakillaridan iborat Ikki tomonlama ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya tuziladi (komissiya ro'yxati ilova qilinadi). Kelishuv shartlarining bajarilishi bo'yicha tekshirish olib borish vaqtida taraflar o'zlaridagi buning uchun zarur bo'lgan barcha ma'lumotlarni taqdim etadilar.

152. Kelishuv talablari bajarilmagani aniqlangan taqdirda uni imzolagan shaxslarga yozma ravishda ma'lumotlar taqdim etiladi. Yozma ravishda kiritilgan ma'lumotlar komissiya tomonidan 7 kun ichida muhokama etilib, so'ngra tegishli qaror qabul qilinadi.

153. Ushbu Kelishuv uch nusxada tuzilgan bo'lib, Ish beruvchi, Kengash hamda O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligiga bir nusxadan beriladi.

154. Kelishuv imzolangan kundan e'tiboran o'n kundan kechiktirmay ommaviy axborot vositalarida yoki taraflarning rasmiy veb-saytlarida e'lon qilinadi.

**Tarmoq jamoa kelishuvida belgilangan vazifalarning bajarilishini nazorat qiluvchi
ikki tomonlama ijtimoiy - mehnat masalalari bo'yicha komissiya**

TARKIBI

T/r	F.I.Sh	Lavozimi	Imzosi
1	Z. Azimov	0'zbekiston Respublikasi aksiyadorlik tijorat Xalq banki Boshqaruv Raisining birinchi o'rinbosari	
2	G. Rashidova	0'zbekiston Respublikasi aksiyadorlik tijorat Xalq banki Boshqaruv Raisi o'rinbosari	
3	M. Inomjonova	0'zbekiston Respublikasi aksiyadorlik tijorat Xalq banki Xodimlami boshqarish departamenti direktori	
4	N. Tashmatov	0'zbekiston Respublikasi aksiyadorlik tijorat Xalq bankining Yuridik departamenti direktori	
5	A. Erkinov	0'zbekiston Respublikasi aksiyadorlik tijorat Xalq bankining kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi	
6	A. Yuldashev	0'zbekiston davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi raisi o'rinbosari	
7	D. Erdashev	0'zbekiston davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi Mehnat inspeksiyasi boshlig'i	
8	B. Djumayev	0'zbekiston davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi bosh yuriskonsulti	
9	A. Ergashev	0'zbekiston davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari kasaba uyushmasi Markaziy apparatining moliya bo'limi mudiri	
10	H. Sharipov	0'zbekiston davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari kasaba uyushmasi Markaziy apparatining ijtimoiy-iqtisodiy himoya bo'limi mudiri	

Izoh: Komissiya tarkibidagi xodimlar boshqa ishga o'tkazilganda, uning o'rniga tayinlangan xodim (mutaxassis) komissiya a'zosi hisoblanadi.

**Tarmoq jamoa kelishuvida belgilangan vazifalarning bajarilishini nazorat qiluvchi
ikki tomonlama ijtimoiy - mehnat masalalari bo'yicha komissiya
TARKIBI**

T/r	F.LSh	Lavozimi	Imzosi
1	Z. Azimov	O'zbekiston Respublikasi aksiyadorlik tijorat Xalq banki Boshqaruv Raisining birinchi o'rinbosari	
2	G. Rashidova	O'zbekiston Respublikasi aksiyadorlik tijorat Xalq banki Boshqaruv Raisi o'rinbosari	
3	M. Inomjonova	O'zbekiston Respublikasi aksiyadorlik tijorat Xalq banki Xodimlami boshqarish departamenti direktori	
4	N. Tashmatov	O'zbekiston Respublikasi aksiyadorlik tijorat Xalq bankining Yuridik departamenti direktori	
5	A. Erkinov	O'zbekiston Respublikasi aksiyadorlik tijorat Xalq bankining kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi	
6	A. Yuldashev	O'zbekiston davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi raisi o'rinbosari	
7	M. Maxbubov	O'zbekiston davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi raisi maslahatchisi	
8	D. Erdashev	O'zbekiston davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi Mehnat inspeksiyasi boshlig'i	
9	B. Djumayev	O'zbekiston davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi bosh yuriskonsulti	
10	H. Sharipov	O'zbekiston davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari kasaba uyushmasi Markaziy apparatining ijtimoiy-iqtisodiy himoya bo'limi mudiri	

Izoh: Komissiya tarkibidagi xodimlar boshqa ishga o'tkazilganda, uning o'rniga tayinlangan xodim (mutaxassis) komissiya a'zosi hisoblanadi.