

2020 йил 31 март куни
“Олмалик КМК” АЖ меҳнат жамоасининг
умумий конференциясида тасдиқланган
4-сонли баён

**“ОЛМАЛИҚ КМК” АЖ
2020-2022 ЙИЛЛАР УЧУН ТУЗИЛГАН
ЖАМОА ШАРТНОМАСИ**

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР.

1.1. Мазкур Жамоа шартномаси корхонанинг муваффақиятли фаолият юритишига ҳамда меҳнаткашлар ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларининг кафолатланган ҳимоя қилинишига, уларнинг турмуш даражасини, тиббий ва маданий хизмат кўрсатиш сифатини оширишга, соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлашга қаратилган, ўзаро мувофиқлаштирилган қарорлар жараёнида ишлаб чиқилган ҳужжат ҳисобланади.

Мазкур Жамоа шартномаси Иш берувчи ва ходимлар ўртасидаги меҳнат, ижтимоий-иқтисодий, касбий ва ташкилий муносабатларни тартибга солиди, қабул қилинган Жамоа шартномаси ўзаро ҳурмат, Тарафларнинг тенг ҳуқуқлилиги, аниқ молиявий ва ишлаб чиқариш имкониятлари асосида бажарилиши устидан жавобгарлик чораларини белгилайди.

Жамоа шартномаси 3 йил муддатга тузилади ва комбинат меҳнат жамоасининг конференциясида қабул қилинган кундан эътиборан жорий этилади, бир тарафдан – Иш берувчи томонидан, Бошқарув раиси шахсида, иккинчи тарафдан – ходимлар томонидан, Касаба уюшмаси Кенгаши раиси шахсида имзоланади. Ушбу муддат тугаганидан сўнг Жамоа шартномаси Тарафлар янги шартнома тузилгунга қадар, амалдаги шартномага ўзгартиришлар ёки қўшимчалар киритилгунга қадар амал қилади.

1.2. Мазкур Жамоа шартномасининг амал қилиш муддати давомида унга керакли ўзгартиришлар ва қўшимчалар Иш берувчи ва комбинат ходимлари Касаба уюшмаси Кенгаши Раёсатининг қўшма қарори билан киритилиши мумкин.

1.3. Мазкур Жамоа шартномасида ва корхонанинг бошқа маҳаллий ҳужжатларида белгиланган барча имтиёзлар ва кафолатлар “Олмалик КМК” АЖ ходимлари касаба уюшмаси Кенгаши, “ОКМК” ПФК МЧЖ ходимларига татбиқ этилсин.

II. ИҚТИСОДИЙ-ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ФАОЛИЯТИ.

2.1. “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича ҳаракатлар стратегияси”га мувофиқ, Тарафлар қуйидагилар ҳисобига ишлаб чиқариш ҳаражатларини қисқартиришга, маҳсулот таннархини пасайтиришга ва обрў-эътибор хавфларига йўл қўйилмаслигига қаратилган чора-тадбирларни амалга оширишга келишиб олдилар:

- ишлаб чиқаришни модернизациялаш, техник ва технологик янгилашга, ишлаб чиқариш, транспорт-коммуникация ва ижтимоий инфратузилма лойиҳаларини амалга оширишга йўналтирилган фаол инвестиция сиёсатини олиб бориш;

- маҳсулотлар (ишлар, хизматлар) ва технологияларнинг тубдан янги турлари ишлаб чиқарилишини ўзлаштириш, бунинг асосида ички ва ташқи бозорларда товарлар ва хизматлар рақобатбардошлигини таъминлаш;

- энергия ва ресурс сарфланишини қисқартириш, энергия тежамли технологияларни ишлаб чиқаришга кенг жорий қилиш, тикланадиган энергия манбаларидан фойдаланишни кенгайтириш, меҳнат унумдорлигини ошириш.

Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

2.2. Маҳсулот ишлаб чиқаришнинг прогноз кўрсаткичларининг бажарилишини таъминлаш.

2.3. Бизнес-режа, йиллик прогнозлар тузилишини амалга ошириш, ходимлар бандлигини таъминлайдиган ҳажмларда фаолиятнинг бошқа кўрсаткичлари бажарилишини таъминлаш.

2.4. Ишлаб чиқариш ҳажмларига мувофиқ, ишлаб чиқариш дастурини бажариш учун хом ашё, ускуналар, моддий-техник ресурсларни етказиб бериш шартномалари тузилишини ва бажарилишини, шунингдек прогнозлар ва шартномаларда белгиланган муддатларда ва ҳажмларда ишлаб чиқариладиган маҳсулотларнинг реализация қилинишини таъминлаш.

Меҳнат жамоаси қуйидаги мажбуриятларни олади:

2.5. Ўз меҳнат вазифаларини виждонан ва қатъий бажариш, Иш берувчининг қонуний фармойишлари ва буйруқларини ўз вақтида ва сифатли бажариш, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги, саноат хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитариясига доир талабларга риоя этиш, Жамият мулкани асраш.

2.6. Ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга, маҳсулотлар (ишлар, хизматлар) сифатини яхшилашга, меҳнат унумдорлигининг ўсишига, ресурслар тежалишига кўмаклашиш, ҳамкасбларнинг ишлаб чиқариш бўйича илғор тажрибасидан фойдаланиш.

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ.

Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

3.1. Ходимларнинг тўлиқ бандлигини ҳамда улардан касбига, малакасига ва меҳнат шартномасига мувофиқ фойдаланишни таъминлаш.

3.2. Иш берувчи ташаббуси бўйича ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларининг бир марта қўпол бузилганлиги учун Ички меҳнат тартиби қоидаларига мувофиқ меҳнат шартномасининг бекор қилинишини амалга ошириш.

3.3. Ходимларнинг умумий сони (штати) ўзгаришига ёки иш хусусияти ўзгаришига олиб келган технологиялар, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкиллаштиришдаги ўзгаришлар, иш ҳажмлари қисқартирилиши туфайли меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш имтиёзли ҳуқуқини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 103-моддасида қайд этилган ходимларга бериш.

Иш берувчи Касаба уюшмаси Кенгашига энг камида икки ой олдин ходимларнинг оммавий ишдан бўшатилиш эҳтимоли тўғрисидаги ахборотни тақдим этиш мажбуриятини олади.

3.4. Ходимларнинг сони қисқартирилганда ишдан бўшатилиш оқибатларини юмшатиш учун қуйидаги чора-тадбирлар назарда тутилган:

- ходимларнинг сони қисқартирилиши туфайли келгуси меҳнат шартномасининг бекор қилиниши тўғрисида билдириш хати олган ходимга янги иш қидириш учун муайян вақт, ушбу вақт учун огоҳлантириш муддати мобайнида ходим учун ҳар қандай қулай вақтда ҳафтасига 1 кун ҳисоб-китобидан келиб чиқиб ҳақ тўланган ҳолда, ишда бўлмаслик ҳуқуқини бериш.

3.5. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган асослардан исталган бири бўйича Касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигисиз Иш берувчи ташаббуси бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўймаслик, мулкдор ўзгариши туфайли корхона тугатилган ва корхона раҳбари, унинг ўринбосари, бош бухгалтер билан меҳнат шартномалари бекор қилинган ҳолатлар бундан мустасно.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 7-банди бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходим ёзма аризаси бўйича огоҳлантириш муддатини пул компенсациясига алмаштириш илтимоси билан мурожаат қилган ҳолатларда, Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитасининг розилигисиз меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Иш берувчи ташаббуси бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилинишига розилик бериш тўғрисидаги Иш берувчи тақдимномаси Касаба уюшмаси қўмитасида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 2016 йил 19 апрелдаги 2-11-сонли Қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси органида Иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби” асосида кўриб чиқилади. Касаба уюшмаси қўмитасида Иш берувчи ташаббуси бўйича ходим билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига розилик бериш тўғрисидаги тақдимномани муҳокама қилишда бевосита ходимнинг шахсан иштироки таъминланиши керак (ходимнинг бундай муҳокамада иштирок қилишни рад этган ёхуд узрли сабабларсиз муҳокамага келмаган ҳолатлар бундан мустасно).

Комбинат бўлинмалари ходимларини интизомий жавобгарликка тортиш тўғрисида чиқариладиган барча буйруқлар мажбурий тартибда тегишли бўлинманинг Касаба уюшмаси кўмитаси билан ўзаро келишилган бўлиши керак.

3.6. Ходимнинг узрли сабаб бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги илтимоси, агар Корхонада бундай иш мавжуд бўлса, қондирилиши керак. Ходимнинг ташаббуси бўйича бошқа ишга вақтинча ўказилишининг давомийлиги ходим ва Иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланади. Бундай ўтказишда меҳнатга ҳақ тўлаш ҳақиқий бажариладиган иш бўйича амалга оширилади.

3.7. Ишлаб чиқариш зарурати ва бекор туриб қолиш ҳолатларида, ходимлар қуйидаги мақсадлар учун вақтинча бошқа ишга ўтказилади:

1. ишлаб чиқариш аварияси, бахтсиз ҳодиса, табиий офат олдини олиш ёки оқибатларини тугатиш;

2. давлат ёки жамоат мулкнинг йўқотилиши ёки бузилиши олдини олиш;

3. бошқа участкаларда бекор туриб қолишни бартараф этиш ёки ўз участкасида бекор туриб қолиш олдини олиш, кечиктириб бўлмайдиган таъмирлаш ишларини бажариш, шунингдек тўхтаб қўйилиши бутун корхона иши билан боғлиқ бўлган бўлинманинг узлуксиз фаолият жараёнига салбий таъсир этиши мумкин бўлган бошқа ишларни бажариш;

4. юқори органларга статистик ҳисоботлар ва бошқа ҳисоботларни тайёрлаш (жалб этиладиган ходимларнинг рўйхатини ижро аппаратнинг ҳисоботлар белгиланган муддатларда тақдим қилиниши учун жавобгар бўлим бошлиғи билан ўзаро мувофиқлаштириш бўйича);

5. таркибий бўлинма раҳбарининг ихтиёрига кўра ишда бўлмаган ходимнинг ўрнини босиш;

6. комбинат раҳбарияти ва юқори органлар кўрсатмасига биноан объектларни кўриклаш ва фавқулодда вазиятлардан фуқароларни ҳимоя қилиш режимини кучайтириш;

7. комбинат таркибий бўлинмаларига янги қабул қилинган

ходимлар малакасини ошириш, ишдаги амалий малакалари ва тажрибаларини ўзлаштириш.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати ишлаб чиқариш заруриятини юзага келтирган вазиятларни бартараф этиш учун керакли вақт билан белгиланади, бекор туриб қолиш туфайли вақтинча бошқа ишга ўтказишда эса бутун бекор туриб қолиш вақтига, бироқ йил давомида 60 календарь кунидан кўп бўлмаган муддатга белгиланади.

Вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда меҳнатга ҳақ тўлаш бажариладиган иш бўйича, бироқ олдинги ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда амалга оширилади.

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ.

Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

4.1. Қуйидагича иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилаш:

- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сон Қарори билан тасдиқланган меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитлари бўйича иш жойларини аттестациядан ўтказиш Методикаси асосида ноқулай меҳнат шароитларига эга ишларда банд ходимлар учун – ҳафтасига 36 соат;

- I ва II гуруҳ ногиронлари ҳисобланган ходимлар учун – ҳафтасига 36 соат;

- 16 ёшдан 18 ёшгача ходимлар учун – ҳафтасига 36 соат.
15 ёшдан 16 ёшгача ходимлар (таътил даврида ишлайдиган 15 ёшдан 16 ёшгача ўқувчилар) учун – ҳафтасига 24 соат.

4.2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 229-моддасида назарда тутилган ҳолатларда ходимнинг тўлиқсиз иш вақтини белгилаш тўғрисидаги илтимосини қондириш.

Тўлиқсиз иш вақти шароитларида ишлаш муддати ходим ва Иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича белгиланади. Тўлиқсиз иш вақти режимида меҳнатга ҳақ тўлаш ишланган вақтга ёки ишлаб чиқариш нормаларининг бажарилиш фоизига мутаносиб равишда амалга оширилади.

4.3. “Олмалиқ КМК” АЖ узлуксиз иш режимида ишлайдиган асосий ва ёрдамчи таркибий бўлинмаларида иш вақти (смена) муддати иш вақтининг умумлаштирилган ҳисоби қўлланилган ҳолда суткасига 12 соатгача белгиланади. Бунда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан ишлаб чиқилган ва тасдиқланган ишлаб чиқариш календарига мувофиқ, иш вақтининг ойлик, йил чораги, йиллик балансига риоя этилади.

Иш вақтининг умумлаштирилган ҳисоби айрим тоифадаги ходимларни ишга жалб этиш учун белгиланган чекланишларга риоя этилган ҳолда смена жадвалига асосан белгиланади (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 220-моддаси бешинчи қисми ва 228, 245-моддалари).

Иш вақтининг умумлаштирилган ҳисоби татбиқ этиладиган касблар ва лавозимлар учун иш вақтининг смена режими жадваллари ишлаб чиқилади ва корхонанинг Ички меҳнат тартиби қоидаларига киритилади.

4.4. Айрим ходимларни дам олиш ва байрам кунларида ишларга жалб этишни мазкур Жамоа шартномасининг 3.7-бандида кўрсатилган фақат алоҳида ҳолатларда, қонун ҳужжатларида назарда тутилган чекланишларга риоя этилган ҳолда амалга ошириш. Дам олиш ва байрам кунларида ишлашни аниқ сабаблари кўрсатилган, ходим(лар), Касаба уюшмаси кўмитаси, Бошқарув раисининг тегишли ўринбосари ёки ижро аппарати бош муҳандис ўринбосарининг йўлланма бўйича олдиндан розилиги олинган ҳолда, буйруқ ёки фармойиш билан расмийлаштириш.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳар йилги “Расмий саналарни нишонлаш даврида қўшимча ишланмайдиган кунларни белгилаш ва дам олиш кунларини кўчириш тўғрисида”ги Фармонларига мувофиқ қўшимча ишланмайдиган кун (кунлар) белгиланади.

Юқорида қайд этилган қўшимча иш куни бўлмаган кун (кунлар) берилиши муносабати билан ходимларнинг йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътилларининг давомийлиги ўзгармайди.

4.5. Электромеханик ва кон диспетчерларини истисно қилган ҳолда конунчиликка мувофиқ асосий узайтирилган таътил белгиланган шахслардан ташқари комбинатнинг техник ходимларга таалуқли ишчи ва ходимларига, ҳар икки йилда (ўқув муассасаларида ўқиш вақтини ҳисобга олмаган ҳолда умумий меҳнат стажининг) икки 2 кунга узайтирилган ҳолда, 5 йил ва ундан ортиқ иш стажига эса 6 иш кунига узайтирилган ҳолда 18 иш кунини миқдоридagi йиллик асосий таътил белгиланади;

- ер ости ишлари ва чуқурлиги 150 метр ва ундан ортиқ карьерлардаги ишларда банд бўлган ишчилар учун - иш стажидан қатъий назар 24 иш кунини;

- 150 метргача чуқурликдаги карьерларда банд ишчиларга – карьерда 2 йил ва ундан кўпроқ иш стажига 3 иш кунига узайтирилган ҳолда 21 иш кунини;

- раҳбарлар ва мутахассислар, электромеханиклар, кон диспетчерларига – иш стажидан қатъий назар 28 иш кунини.

4.6. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сон қарори билан тасдиқланган “Меҳнат шароитлари ва ускуналар туфайли жароҳатланиш хавфи бўйича иш жойларини аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги Низом”га мувофиқ ноқулай меҳнат шароитларидаги ишлар учун ходимларга йиллик қўшимча таътил белгилаш.

4.7. Келгусидаги ҳар йилги ойлик иш ҳақи тўланадиган таътил ҳуқуқини берувчи иш стажига икки ҳафтагача давомийликда ойлик иш ҳақи тўланмайдиган таътиллار вақти киритилади.

4.8. Комбинат ходимларига номзод бириктирилган Олий таълим муассасаси ёки илмий-тадқиқот муассасаси Илмий кенгашининг тавсиялари тақдим этилишига асосан докторлик диссертациясини яқунлаш, шунингдек дарсликлар ёки ўқув-методик қўлланмалар ёзиш учун ўртача ойлик иш ҳақи ва асосий иш жойи бўйича лавозими сақланган ҳолда қуйидаги муддатларга ижодий таътиллари бериш:

- дарсликлар ва ўқув-методик қўлланмалар қўлёзмалари муаллифларига уч ойгача;

- докторлик диссертациясини яқунлаш учун олти ойгача.

Ходимнинг илтимосига кўра, меҳнат таътилини ижодий таътилга тўғрилаб белгилаш.

Ижодий таътил оладиган шахслар ушбу таътил тугаганидан сўнг бажарилган ишлар тўғрисида ҳисобот тақдим қиладилар.

4.9. Ходимнинг аризаси бўйича ойлик иш ҳақи тўланмайдиган таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим ва Иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланади, бироқ умуман ўн икки ойлик давр мобайнида уч ойдан оширилмаслиги керак.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 150-моддасида қайд этилган ходимларга ойлик иш ҳақи тўланмайдиган таътил мажбурий тартибда берилади.

4.10. Чернобилдаги аварияни тугатиш иштирокчиларига, жангчи-байналминалчиларга ва Ўзбекистон Республикаси давлат мукофотларига эга шахсларга йиллик меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра, ўзлари учун қулай вақтда берилади.

4.11. Ходимнинг хоҳишига кўра, асосий ва қўшимча меҳнат таътиллари тугаганидан сўнг меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин (шу жумладан, унинг муддати тугаганлиги туфайли). Бундай ҳолатда, таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган сана ҳисобланади.

V. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ. КАФОЛАТЛИ ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ.

Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

5.1. Ходимлар меҳнатига ҳақ тўланишини “Олмалик КМК” АЖ меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича Ягона тариф сеткаси асосида тариф ставкалари ва лавозим маошлари бўйича амалга ошириш.

Қуйидаги меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини белгилаш:

- ишбай;

- вақтбай;
- ишбай-мукофотланадиган;
- вақтбай-мукофотланадиган.

Комбинатда малакали мутахассисларни ва ходимларни сақлаб қолиш мақсадида, Низомга мувофиқ меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича контрактлар тузиш орқали уларга Ягона тариф сеткасида назарда тутилгандан юқорида ҳақ тўлашни белгилаш.

Хўжалик фаолиятидаги асосий натижалари учун ходимларга белгиланган қўшимча ҳақ ва устамаларга мукофот пули ҳисоблаш **(1-сонли илова)**.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли Қарори билан тасдиқланган тармоқ коэффицентлари белгиланган турли тармоқларда ишлайдиган ходимлар тариф сеткаларини ушбу коэффицентлар ҳисобга олинган ҳолда ҳисоблаш **(2-сонли илова)**.

5.2. Озиқ-овқат маҳсулотлари, транспорт, дори препаратлари, коммунал хизматлар, энг зарур товарлар учун нархлар ошиши шароитларида ходимларни ижтимоий ҳимоялаш чораларини амалга ошириш.

5.3. Иш берувчи ходимни давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш вақтида, шунингдек Иш берувчи ва меҳнат жамоасининг манфаатларидаги вазифаларни бажариш учун иш жойи (лавозими) сақланган ҳолда ишдан озод қилиши шарт. Ушбу вазифаларни бажариш вақтида ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади.

Давлат ёки жамоат вазифаларини, шунингдек Иш берувчи ва меҳнат жамоасининг манфаатларидаги вазифаларни бажаришда дам олиш ва байрам кунларидаги иш учун ҳақ тўлашни мазкур Жамоа шартномасининг 5.27-бандига мувофиқ амалга ошириш.

5.4. Иш ҳақини тўлаш ҳар ойда амалга оширилади.

Ходимнинг илтимосига кўра, ўртача ойлик иш ҳақидан ошмайдиган миқдорда аванс тўловини амалга ошириш мумкин.

Иш берувчи ходимга иш ҳақи ўз вақтида тўланиши учун жавобгар бўлади.

5.5. Иш берувчи қуйидагиларни кафолатлайди:

- ишбай ходимларга бажарилган иш ҳажми учун ишбай ҳисоб-китоблар бўйича ҳақ тўлаш;
- вақтбай ходимларга берилган разрядларга (ишланган вақтга) асосан тариф ставкалари бўйича ҳақ тўлаш;
- ходимлар, раҳбарлар, мутахассислар ва техник ходимларга белгиланган маош (ишланган вақт) бўйича ҳақ тўлаш.

5.6. Ходимларга (асосий ишдан озод қилинмаган) бригадага раҳбарлик учун, бригада ишчилари сонига қараб, ойлик тариф ставкасидан фоизларда қўшимча ҳақ белгилаш (мастер вазифаларини бажариш ва ишларни сифатли бажариш шарти билан):

- 5 нафардан 15 нафаргача – 10% тариф ставкаси;
- 16 нафар ва ундан кўпроқ – 15% тариф ставкаси.

Ходимлар умумий сони 2 нафардан 5 нафаргача бўлган ҳолатда, бўлинмага (бригада таркибида) раҳбарлик қилганлик учун бригадир қўшимча ҳақининг 50% миқдоридида қўшимча ҳақ белгилаш.

5.7. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли Қарори билан тасдиқланган ўриндошлик, ҳамда бир йўла бир неча касблар ва лавозимларда ишлаш тартиби тўғрисидаги Низомга мувофиқ ишчилар, мастерлар, участка бошлиқларига, мутахассислар ва техник ходимларга меҳнат шартномасида белгиланган ўз асосий иши билан бирга бошқа касб ва лавозимда (ўриндошлик асосида) қўшимча ишни бажарганлиги, хизмат кўрсатиш зоналарини кенгайтирганлиги, бажариладиган ишлар ҳажмини оширганлиги, шунингдек ўз асосий иши билан бирга вақтинча ишда бўлмаган ходимлар вазифаларини бажарганлик учун ўриндошлик касби/лавозими бўйича тариф ставкаси (маоши)нинг 30% миқдоридида қўшимча ҳақ белгилаш.

Вақтинча ишда бўлмаган ходимлар вазифаларини бажарганлик учун қўшимча ҳақ ишда бўлмаган ходимнинг тариф ставкасидан (маошидан) юқори бўлиши мумкин эмас.

5.8. Тунги соат 22.00 дан 06.00 гача, қишки мавсумда эса (1 декабрдан 28 (29) февралгача) соат 21.00 дан 07.00 гача вақтдаги иш учун ҳақ тўлашни қуйидаги миқдорда ҳар бир иш соати учун амалга ошириш:

- саноат-ишлаб чиқариш ходимларига 1,6 соатли тариф ставка (маош);

- кўриқлаш ва ишлаб чиқаришдан ташқари ходимларга 1,5 соатли тариф ставка (маош).

5.9. Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда, Рўйхатга асосан (**3-сонли илова**), зарарли ва оғир меҳнат шароитларидаги ишлар учун 12% тариф ставкасигача миқдорда, алоҳида зарарли ва алоҳида оғир меҳнат шароитларидаги ишлар учун 24% тариф ставкасигача миқдорда қўшимча ҳақ тўланишини белгилаш. Қўшимча ҳақ тўланишини ходимлар меҳнати учун қўшимча ҳақ тўланиши мумкин бўлган зарарли ва оғир меҳнат шароитларидаги, алоҳида зарарли ва алоҳида оғир меҳнат шароитларидаги иш жойларида меҳнат шароитларини баҳолаш тўғрисидаги Низомга асосан иш жойларини аттестация қилиш асосида белгилаш ва бундай иш жойларида ходимнинг ҳақиқий бандлик вақти учун ҳисоблаб ёзиш.

Раҳбарлар, мутахассислар ва бошқа хизматчиларга қайд этилган қўшимча ҳақ тўланишини улар ишчиларнинг ярмидан кўпроғи меҳнат шароитлари учун қўшимча ҳақ оладиган участкаларда, цехларда ва ишлаб чиқаришларда доимий (энг камида иш вақтининг 50%) банд бўлган ҳолатда белгилаш.

5.10. Ходимнинг айби билан қисман брак учун ҳақ тўлашни тузатиш ва маҳсулотнинг яроқлилиқ даражаси ҳисобга олинган ҳолда пасайтирилган нархда ҳисоб-китоб асосида амалга ошириш.

Шахсий тамғага эга бўлган ишчиларга 10% тариф ставкаси (маош) миқдоридан қўшимча ҳақ тўловини белгилаш. Қўшимча ҳақ тўловини маҳсулот (ишлар) сифатига шикоятлар бўлмаган ҳолатда амалга ошириш.

5.11. Ходим томонидан унга тегишли бўлган мулкдан Иш

берувчи розилиги билан ва унинг манфаатларида фойдаланилган ҳолатда, Иш берувчи ҳисобидан транспорт воситалари ва уларни ишлатиш учун харажатлар амортизация қилинади, шунингдек асбоб-ускуналар, бошқа техник воситалар ёхуд бошқа мулклар амортизация қилинади. Ушбу харажатлар ўрнини тўлдириш миқдори ва тартиби ходим ва Иш берувчи ўртасидаги келишув асосида белгиланади.

5.12. Иш берувчи қуйидаги ҳолатларда ходимдан корхонага етказилган моддий зарар ундирилишини тўлиқ ёки қисман рад этишга ҳақли, агар:

- моддий зарар меъёрий ишлаб чиқариш-хўжалик таваккалчилиги натижасида етказилган бўлса;
- маъмурият томонидан қимматбаҳо нарсаларнинг тегишлича сақланиши, ҳисобга олинishi ва назорат қилиниши учун меъёрий шароитлар яратилмаган бўлса;
- меҳнат тегишлича ташкил қилинмаган бўлса;
- ходим зарар олдини олиш учун унга боғлиқ барча чораларни кўрган бўлса;
- ходим ўз ҳаракатлари билан бошқа каттароқ зарар олдини олган бўлса.

Бундай ҳолатларда зарар ўрнини тўлдириш комбинат маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

5.13. Комбинатга таклиф этилган ходимлар кўчиб келганда қуйидаги харажатлар ўрнини тўлдириш:

- кўчиб келиш ва мулкни ташиш бўйича – чипталар ва қвитанцияларда кўрсатилган нархлар миқдориди;
- ушбу мақсадларда хусусий тартибда транспорт ёлланганда ёки мулкни ташиш учун харажатларда чиқимларни қонун ҳужжатларида назарда тутилган миқдорлардан юқори бўлмаган миқдорда компенсация қилиш;
- янги жойга жойлашиш бўйича ходим томонидан сарфланган бошқа харажатлар Иш берувчи билан келишувга асосан амалга ошириш.

5.14. Идоравий ҳарбийлаштирилган хизматининг

1-тоифали ходимлари лавозим маошларини 10% га ошириш.

5.15. Куйидаги алоҳида касбларда ишлайдиган ходимларнинг соат тариф ставкаларини ошириш:

- зарарли ва захарли флотореагентлар: цианидлар, ксантогенат, суюқ хлор, натрий сульфид, цианли натрий, оксаль, сўндирилмаган оҳак, суюқ шиша қўлланилган ҳолда рангли руда, ноёб ва қимматбаҳо металлларни бойитиш билан банд бўлган ишчиларга 10% га **(4-сонли илова)**;

- режимли цехлар: олтин ва кумушни аффинаж қилиш цехи, мисни электролиз қилиш цехи ишчиларига 7% га **(5-сонли илова)**;

- руда ва юз қатламни олиб кетиш, ихтисослашган ва махсус юк автомобиллари ҳайдовчилари томонидан бажариладиган ишларда банд бўлган, амалдаги ва қурилаётган очиқ карьерларда (конларда) технологик жараёнда, амалдаги ва қурилаётган очиқ карьерларда автомобиль йўлларини таъмирлаш ишларида, амалдаги ва қурилаётган шахталар, очиқ карьерлар, конлардан тоғ жинсларини ва бойитиш фабрикаларидан бойитиш маҳсулотларини олиб кетиш, шламли тиндиргичлардан шламни олиб кетиш, шахталарга (конларга) портловчи материалларни ташиш, тўлғазма материалларни ташиш, тайёр маҳсулотлар омборигача норуда материалларни олиб кетиш ишларида, рудалар, флюслар, агломератлар, концентратлар, ярим фабрикатлар, ўтга чидамли материалларни ва металлларни эритиш учун бошқа керакли материалларни завод ичида ташиш ишларида, металл, прокат, металллом, шлак ва асосий металлургия саноати бошқа чиқиндиларини завод ичида ташиш ишларида, тайёр маҳсулотларни завод ичидаги омборларга ташиш ва заводлар цехларидан (бойитиш фабрикаларидан) ишлаб чиқариш чиқиндиларини тупроқ уйилмасига ёки ахлаттепага олиб кетиш ишларида банд бўлган юк автомобиллари ҳайдовчиларига 12%га;

- 150 метр ва ундан чуқурроқ очиқ карьерлардан рудалар, норуда материаллар ва юз қатлам жинсларни олиб кетишда юк автомобиллари ҳайдовчиларига қўшимча равишда 8% га; ер ости ишларида банд бўлган вақт учун 50% гача;

- рудалар, очилган жинсларни ва шлакларни олиб кетиш

технологик жараёнида банд бўлган электровоз машинистларига 10% га;

- рудалар, очик жинсларни ва шлакларни олиб кетиш технологик жараёнида банд бўлган электровоз машинистлари ёрдамчиларига 9% га.

Меҳнатга ҳақ тўлаш билан боғлиқ барча ҳисоб-китобларда юқори тариф ставкаларини қўллаш.

5.16. Локомотивлар ва маневрли поездларнинг малака даражасига эга машинистларига ва локомотивни бошқариш ҳуқуқига эга машинистлар ёрдамчиларига 2006 йил 20 апрелда тасдиқланган “Локомотивлар машинистларига ва локомотив бригадалари машинист-инструкторларига малака даражасини бериш тартиби тўғрисидаги Низом”га мувофиқ ҳар ойлик кўшимча ҳақ тўлаш.

Поездлар таркибларисиз локомотив бригадаларида ишлашда соат тариф ставкаларини локомотивлар машинистлари 20% гача, локомотивлар машинистлари ёрдамчиларига 30% гача ошириш.

5.17. Қалмоқир кон бошқармаси экскаваторларининг 6-разрядли, 10 дан 25 куб.метр гача сиғимли бир ковшли экскаваторларга, 5 куб.метрдан юқори сиғимли ковшли ва узайтирилган ускунали бир ковшли экскаваторларга хизмат кўрсатиш билан банд бўлган машинистларига разряддан ташқари (баҳолашни ҳисоб-китобга қўшмаган ҳолда) қуйидагича оширилган соат тариф ставкаларини белгилаш:

- тоғ массасини юклашда банд бўлганлар:

Марказий карьерда 1,135 баравар;

Шарқий, Вскрышной (фойдали қазилмалар юзини очиш), Сары - Чеку очик карьерларида 1,145 баравар;

- тоғ жинсларини қабул қилиш учун:

1 ва 2 юз қатлам жинсларини қабул қилувчи карьерларнинг ишлаб чиқариш участкаларида 1,145 мартага.

5.18. Қуйидаги даражалар учун ҳар ойлик кўшимча ҳақ тўлаш:

- юк ташувчи ва енгил автомобиллар, автобуслар ҳайдовчиларига қуйидаги миқдорларда: «В», «С», «Д» ёки «В», «С», «Е» транспорт воситалари тоифаларига киритилган барча турдаги ва русумдаги юк ташувчи ва енгил автомобилларни бошқариш ёхуд «Д» ёки «Д» ва «Е» тоифасига киритилган автобусларни бошқариш ҳуқуқига эга 2-тоифали ҳайдовчиларга – 10%; «В», «С», «Д» ва «Е» транспорт воситалари тоифаларига киритилган барча турдаги ва русумдаги юк ташувчи ва енгил автомобилларни бошқариш ҳуқуқига эга 1-тоифали ҳайдовчиларга – 25% белгиланган тариф ставкасида, ҳайдовчи сифатида ишланган вақт учун. Ҳайдовчиларга даражалар 2018 йил 29 декабрда тасдиқланган “Олмалиқ КМК” АЖ таркибий бўлинмалари ҳайдовчиларига даражалар бериш тўғрисидаги Низомга асосан белгиланади;

- қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш трактористлари-машинистларига қуйидаги миқдорларда: 2-тоифали трактористлар-машинистларга – 10%, 1-тоифали трактористлар-машинистларга – 20% механизацияланган ишлардаги ойлик иш ҳақиға тариф бўйича тўланади.

5.19. Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган асосий ҳисоб-китоб ҳажми миқдорида вахта усулида ишлайдиган ходимлар иш ҳақиға, ходимнинг вахта ишларини амалға ошириш жойларида ҳақиқий бўлган вақт асосида, шу жумладан корхона жойлашган жойлардан (йиғилиш пунктидан) иш жойига ва қайта йўлда бўлган кунлар ҳисобға олинган ҳолда, ҳар ойлик қўшимча ҳақ белгилаш.

Ходимларға (вахта усулида ишларни бажаришда) корхона жойлашган жойлардан (йиғилиш пунктидан) иш жойига ва қайта йўлда бўлган кунлар учун вахтада ишлаш жадвалида назарда тутилган тариф ставкаси (маош) миқдорида тўловларни амалға ошириш.

Тўловларни комбинатда амалдаги “Олмалиқ КМК” АЖнинг узоқда жойлашган ва алоҳида муҳим объектларида қурилиш-монтаж ишларини бажаришнинг вахта усули тўғрисидаги Низомға мувофиқ амалға ошириш.

5.20. Комбинат ходимларига амалдаги Низомга мувофиқ комбинатда узлуксиз иш стажига қараб, белгили муддат хизмат қилгани учун ойлик мукофот пулини тўлаш **(6-сонли илова).**

5.21. Таътилга чиқиш пайтигача 11 ой давомида ўз меҳнат вазибалари бир марта қўпол бузилганлиги учун жарималарга эга бўлмаган (Ички меҳнат тартиби қоидаларига асосан) барча ходимларга меҳнат таътилга тўғрилаб соғломлаштириш учун ойлик лавозим маоши (ойлик тариф ставкаси) миқдорида моддий ёрдам пули тўлаш. Қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида банд бўлган, малака разрядларига эга бўлмаган ходимларга меҳнат таътилга чиқишда соғломлаштириш учун сўнгги икки календарь ойи учун ҳисобланган ишбай ҳисоб-китоблар бўйича иш ҳақи асосида моддий ёрдам пулини тўлаш.

Моддий ёрдам пулини, таътил календарь йили давомида қайси давр учун ва неча марта берилганлигидан қатъий назар, шунингдек ишлаб чиқариш заруриятига кўра қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътилнинг фақат бир қисми берилган, таътилнинг қолган қисми эса келгуси иш йилига ўтказилган ҳолатларда йилига бир марта тўлиқ миқдорда тўлаш.

Меҳнат таътили вақтида вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотганлик (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 20 мартдаги 153-сонли Қарори билан тасдиқланган рўйхатга мувофиқ ижтимоий аҳамиятга эга касаллиги бўлган, стационарда даволанаётган ходимлар бундан мустасно, ишлаб чиқаришда шикастланганлик, операцияни бошдан кечирганлик, шунингдек маиший жароҳат олганлик бўйича нафақа берилган ходимларга) соғломлаштириш учун моддий ёрдам ҳар бир бўлинмада тузилган комиссия қарори бўйича қайта кўриб чиқилади, сўнгра Касаба уюшмаси кўмитаси раиси томонидан тасдиқланади.

5.22. Вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотганлик бўйича нафақа тўлаш билан боғлиқ харажатларни комбинат ходимларига “Олмалик КМК” АЖ ўз маблағлари ҳисобидан амалга ошириш.

5.23. Тасдиқланган тарифларга асосан, АИБ технологик

жараёнларини бошқариш тизимларини автоматлаштириш хизмат ва техник хавфсизлик тизимлари хизмати ходимларига уйда навбатчилик учун ойлик тариф ставкасининг 10 фоизи миқдорда қўшимча ҳақ белгилаш.

5.24. Хизмат сафарлари учун компенсация тўловларини “Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқнома” ва 2018 йил 25 июндаги “Олмалиқ КМК” АЖ ходимларининг хизмат сафарлари тўғрисида Низом бўйича 2023 йил 25 июнгача амалга ошириш.

5.25. Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда, Рўйхатга биноан (**7-сонли илова**), иш жараёнида соғлиқ учун зарарли физикавий, кимёвий, биологик ва бошқа ишлаб чиқариш омиллари таъсирига учраган ходимларнинг иш ҳақини камайтирмаган ҳолда қисқартирилган (ҳафтасига ўттиз олти соатдан юқори бўлмаган) иш вақти муддатини белгилаш. Қисқартирилган иш вақти муддатини иш жойларини аттестация қилиш материаллари асосида белгилаш.

5.26. “Олмалиқ КМК” АЖ саноат-ишлаб чиқаришдаги ходимларининг иш ҳақиға ноқулай меҳнат шароитлари учун Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 21% ҳисобида иш вақтини ҳисобга олиш табелига асосан ҳақиқий ишланган вақт учун ҳар ойлик қўшимча ҳақ белгилаш (меҳнат, ўқув таътиллари ва вақтинча меҳнат қобилияти йўқотилган кунлар бундан мустасно).

5.27. Хизмат вақтидан ташқари бажариладиган ишлар, дам олиш ва байрам кунларидаги ишлар учун тўловни икки баравар миқдорда амалга ошириш.

Ходимнинг хоҳишига кўра, дам олиш ва байрам кунларидаги ишлар бошқа дам олиш куни (отгул) берилиши билан компенсация қилиниши мумкин. Ходимнинг илтимосига асосан, хизмат вақтидан ташқари бажариладиган ишлар ҳам хизмат вақтидан ташқари ишланган соатлар миқдорига тенг миқдорда отгул берилиши билан компенсация қилиниши

мумкин. Дам олиш ва байрам кунларидаги ишлар ёхуд хизмат вақтидан ташқари бажариладиган ишлар отгул берилиши билан компенсация қилинганида бундай ишлар учун меҳнатга ҳақ тўлаш бир баравар миқдорда амалга оширилади.

5.28. Ангрен кон бошқармаси «Кочбулоқ» шахтаси юк кўтариш машинаси ҳайдовчиларига иш ҳақини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли Қарори билан тасдиқланган тармоқ коэффициентлари қўлланилган ҳолда тариф ставкалари бўйича белгилаш.

5.29. Ходимларни қуйидаги тартибда юбилей саналари муносабати билан мукофотлаш:

Қуйидагилар юбилей саналари ҳисобланади: 50, 60, 70 ёшга тўлиши.

Ходим юбилей санасида комбинатда энг камида 20 йил бенуқсон узлуксиз ишлаган ҳолатда, қуйидаги миқдорларда мукофотланиши мумкин:

50 ёшга тўлганда – 1 784 000 сўм миқдорида мукофот пули ёки тенг қийматли совға;

60 ёшга тўлганда – 2 230 000 сўм миқдорида мукофот пули ёки тенг қийматли совға;

70 ёшга тўлганда – 2 676 000 сўм миқдорида мукофот пули ёки тенг қийматли совға.

Комбинатда узлуксиз иш стажига қуйидагилар қўшилади:

- комбинатнинг касаба уюшмаси органларида, касаба уюшмаси Кенгаши бўлинмаларида (Жисмоний тарбия ва спорт бўлими, “Металлург” маданият саройи, санаторий-профилакторий), шунингдек собиқ партия, комсомол ва совет органларида, халқ назорати органларида сайланадиган лавозимларда ишлаш ва бошқа ишлардаги давр, агар ходим сайланадиган ишгача комбинатда ишлаган бўлса;

- ҳақиқий муддатли ҳарбий хизмат вақти, агар ходим ҳарбий хизматга чақирилгунгача комбинат таркибида ишлаган бўлса ва захирага бўшатиладиган сўнг комбинатга тўрт ойдан кечикмаган ҳолда қайтган бўлса;

- ишлаб чиқаришдан узилган ҳолда кадрларни тайёрлаш,

қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш курсларида ўқиш вақти;

- уч ёшгача болалари бор аёлларга бериладиган, иш ҳақи сақланмаган ҳолда қисман тўланадиган ва қўшимча таътил вақти;

- комбинат бўлинмалари базасида, “Олмалик КМК” АЖ таркибига киритилган собиқ “Узалмаззолото” ассоциацияси, “УзКТЖМ” АЖ, “Девон” шўъба корхонаси, Давлат геология қўмитаси таркибидаги, “Ангрен қувур заводи” ҚК, “Олмалик КМК” АЖ корхоналарида ташкил этилган ижара, кичик корхоналар ва кооперативларда ишлаш вақти;

- бошқа корхоналарда, ташкилотларда ишлаш вақти, агар ходим комбинатга юқори органлар йўлланмаси ёки Иш берувчининг ёзма розилиги бўйича ишга қабул қилинган бўлса;

- юқори органларда: шаҳар ва вилоят ҳокимиятларида, Ўзбекистон Республикаси вазирликларида масъул ва раҳбарлик лавозимларида ишлаш вақти, агар ходим ушбу лавозимларда юқорида қайд этилган ташкилотлар таклифи ва “Олмалик КМК” АЖ тавсияларига асосан ишлаган бўлса ва иш тугаганидан сўнг комбинатга тўрт ой мобайнида ишга такроран қабул қилинган бўлса.

Қуйидаги ҳолатларда иш стажи узилмайди:

- комбинатга ногиронлик тугатилгандан сўнг бир ой мобайнида ишга қабул қилинганда;

- комбинатга ходимлар сони ёки штати қисқартирилиши туфайли меҳнат шартномаси бекор қилинганидан сўнг ишга қабул қилинганда, агар қисқартирилгунга қадар ходим комбинат таркибида ишлаган ва тўрт ойдан кечикмаган ҳолда ишга қайтган бўлса;

- комбинатга олий, ўрта махсус ўқув юртларини битиргач, ўқув юртини битиргандан сўнг тўрт ойдан кечикмаган ҳолда ишга қайтганда;

- комбинатга пенсионерлар биринчи марта пенсияга чиқишдан сўнг ишга кирганида, агар пенсияга чиққунгача улар комбинатда ишлаган бўлсалар.

Жорий ойда 50, 60, 70 ёшга тўладиган ходимларни мукофотлаш тўғрисида буйруқ таркибий бўлинмалар раҳбарлари томонидан тақдим қилинган, Касаба уюшмаси қўмиталари томонидан тасдиқланган, комбинат Бошқарув

раиси номига жорий ойнинг 25-кунидан кечиктирилмай юборилган ҳолда оёига бир марта чиқарилади.

Тақдимномага юбилей нишонланаётган ходимнинг нуқсонсиз меҳнат ва ишлаб чиқариш кўрсаткичларини акс эттирувчи ишлаб чиқариш тавсифномаси илова қилинади. Юбилей санаси келгунгача бир йил мобайнида меҳнат ва технологик интизом, меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ҳ.к. қоидалар ва меъёрлар бузилганлиги учун интизомий жазога эга ходимлар мукофотлашга тақдим этилмайди.

Айрим ҳолатларда, комбинат ходимларининг Касаба уюшмаси Кенгаши билан келишилган ҳолда Бошқарув раисига корхоналар, цехлар, бўлимларнинг биринчи раҳбарларини, уларнинг ўринбосарларини ва бош мутахассисларини муайян иш стажи ҳолати ҳисобга олинмаган ҳолда комбинатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишидаги алоҳида хизматлари учун юбилей саналари билан мукофотлаш ҳуқуқи берилади.

Мукофот пуллари комбинат (цех) иш ҳақи фонди ҳисобидан ва ушбу фонд доирасида тўланади ҳамда маҳсулотларни (ишлар, хизматларни) ишлаб чиқариш ва реализация қилиш бўйича харажатлар таркиби ва молиявий натижаларни шакллантириш тартиби тўғрисидаги Низомга мувофиқ харажатларга киритилади.

5.30. Меҳнат таътилига ҳақ тўлашни таътил бошлангунгача 2 иш кунидан кечиктирилмаган ҳолда амалга ошириш.

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ.

6.1. Тарафлар меҳнат шартномалари, лавозим йўриқномалари, Устав ва корхона Ички меҳнат тартиби қоидаларига мувофиқ ходимлар томонидан меҳнат вазифаларининг бажарилиши устидан назоратни таъминлаш ва амалга ошириш мажбуриятини оладилар.

Ходимларни ички интизом тўғрисидаги ҳужжатлар билан таништириш Иш берувчининг вазифаси ҳисобланади. Корхонанинг Ички меҳнат тартиби қоидалари билан танишиб чиқмаган ходимга ушбу қоидалар бузилиши оқибатида интизомий

жазолар қўлланилиши мумкин эмас.

6.2. Тарафлар меҳнат вазифаларининг виждонан ва сифатли бажарилиши ходимлар фаровонлигининг асоси эканлигини эътироф этадилар.

6.3. Касаба уюшмаси Кенгаши, касаба уюшмаси кўмиталари ички меҳнат тартиби қоидаларига, меҳнат интизомига риоя этилишига, меҳнат вазифаларининг тўлиқ, ўз вақтида ва сифатли бажарилишига кўмаклашади.

Меҳнат жамоаси қуйидаги мажбуриятларни олади:

6.4. Ички меҳнат тартиби қоидаларига, белгиланган иш режимига, меҳнат интизомига ва дресс-кодга риоя этиш.

6.5. Ўқишга ёки кадрларни қайта тайёрлашга йўналтирилганда машғулотларга виждонан муносабатда бўлиш. Сабабсиз ўқишни рад қилиш ва машғулотларда қатнашмаслик меҳнат интизомининг бузилиши сифатида баҳоланади.

Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

6.6. Ходимларга ишдаги муваффақиятлари учун қуйидаги рағбатлантириш чоралари қўлланилади:

- Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 0,7 баравари миқдорида бир йўла мукофот пули тўлаш орқали миннатдорлик эълон қилиш;

- Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1,05 баравари миқдорида бир йўла мукофот пули тўлаш орқали “Олмалиқ КМК” АЖ Фахрий ёрлиғи билан мукофотлаш;

- Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1,75 бараваригача доирадаги қийматли қимматбаҳо совға билан мукофотлаш;

- Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1,41 баравари миқдорида бир йўла мукофот пули тўлаш орқали Олмалиқ шаҳар ҳокимиятининг Фахрий ёрлиғи билан мукофотлаш;

- Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1,75 баравари миқдорида бир йўла мукофот пули тўлаш орқали Тошкент вилоят ҳокимиятининг Фахрий ёрлиғи билан мукофотлаш;

- ““Олмалиқ КМК” АЖ меҳнат фахрийси” фахрий унвони тўғрисидаги Низомга мувофиқ, комбинат ходимларига бир йўла мукофот пули тўлаш орқали ““Олмалиқ КМК” АЖ меҳнат фахрийси” фахрий унвонини бериш (8-сонли илова);

- “Уч даражали кончилар шон-шарафи” кўкрак нишони тўғрисидаги Низомга мувофиқ, бир йўла мукофот пули тўлаш орқали уч даражали “Кончилар шон-шарафи” кўкрак нишонини бериш (9-сонли илова).

Комбинат ходимлари жамият ва давлат олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига ва унвонларига тақдим этилишлари мумкин. Ойлик иш ҳақи, қўшимча ҳақлар, устамалар, премиялар ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизими билан назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турларига кирмайди.

VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ.

Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

7.1. Рўйхатга асосан (10-сонли илова) ишга қабул қилишда ҳам, меҳнат фаолияти даврида ҳам ходимлар билан тўлиқ шахсий (жамоавий) моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузиш.

VIII. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ.

Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

8.1. Комбинат бўлинмалари учун норматив-техник ҳужжатларни, кўргазмали кўлланмаларни, огоҳлантирувчи плакатларни харид қилиш, хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлаш учун ёзувлар ва белгиларни тайёрлаш.

8.2. “Олмалиқ КМК” АЖ маблағлари ҳисобидан бўлинмаларнинг тиббиёт пунктларини сақлаш, уларни керакли тиббий медикаментлар, асбоб-ускуналар билан таъминлаш.

8.3. Комбинатнинг барча цехларини (участкаларини) тасдиқланган йиллик буюртманомаларга биноан тиббий қутичалари билан таъминлаш.

8.4. Ишлаб чиқаришда жароҳатланишнинг олдини олувчи техника хавфсизлиги замонавий воситаларини жорий этиш, ходимларнинг касб касалликлари пайдо бўлиши олдини олувчи санитария-гигиеник шароитларни таъминлаш. Иш жойларида чангланиш, газлар билан ифлосланиш, шовқин ва тебраниш меъёрий кўрсаткичларига риоя қилинишини таъминлаш, иш жойларида меъёрий ҳарорат режимини ва ёритилиш даражасини ташкил этиш, бунинг учун аспирация, вентиляция ва газ тозалайдиган ускуналарнинг тегишлича ишлашини таъминлаш.

8.5. Асбоб-ускуналарни, ишлаб чиқариш биноларини, ҳудудни хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлайдиган ҳолатда сақлаш.

8.6. Иш жойларини ишлаш шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш, ускуналар билан боғлиқ жароҳатланиш хавфи бўйича паспортлаштириш ва аттестацияни ўтказиш, меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари бажарилиши устидан текширув ва назоратни амалга ошириш.

8.7. Календарь режасига мувофиқ, корхона маблағлари ҳисобидан ходимларнинг тиббий кўригини ўтказиш.

8.8. “Олмалик КМК” АЖ махсус кийим-бош, махсус пойабзал, бошқа шахсий ҳимоялаш воситаларини ишлаб чиқариш ва бепул бериш меъёрлари рўйхати”га асосан ноқулай меҳнат шароитларида ишлайдиган ходимларни бепул махсус кийим-бош, махсус пойабзал, бошқа шахсий ҳимоялаш ва гигиена воситалари билан таъминлаш. Махсус кийим-бош, махсус пойабзал ва шахсий ҳимоялаш воситаларининг сақланиши, ювилиши, тозаланиши ва таъмирланишини таъминлаш. Ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра, белгиланган фойдаланиш муддати тугаганидан сўнг яроқсиз ҳолатга келган махсус кийим-бош, махсус пойабзал

ва шахсий ҳимоялаш воситалари алмаштирилиши керак. Алмаштириш тегишли бўлинманинг етказиб бериладиган махсус кийим-бош, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоялаш воситаларини синаш ва улар сифатини назорат қилиш комиссияси томонидан тузилган тааллуқли далолатнома асосида амалга оширилади.

Комбинат ходимларининг махсус кийим-бошларини ювиш учун ювиш воситаларининг сарфланиш меъёрларини белгилаш **(11-сонли илова).**

Касаба уюшмаси кўмитасининг бевосита цехларда, участкаларда ва ҳ.к. жойларда устав талабларини бажариш учун ишлаб чиқариш фаолиятидан озод қилинган алоҳида танлаб олинган ходимларига махсус кийим-бош (куртка, каска, пойабзал) бериш.

Кислород баллонлари билан боғлиқ ишларни бажарадиган ходимларга кўшимча равишда пахта газламадан тайёрланган кўлқоплар бериш (бир ойда бир жуфт).

Махсус кийим-бошни қабул қилиш комиссияси (марказий ва таркибий бўлинмалар) харид қилинадиган махсус кийим-бош, махсус пойабзал ва шахсий ҳимоялаш воситаларининг сифати устидан назоратни амалга оширади.

8.9. Ноқулай меҳнат шароитларида ишлайдиган ходимларни “Даволаш-профилактик озиқ-овқатлар олиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, касблар, лавозимлар, ишлар рўйхати”га мувофиқ, белгиланган меъёрлар бўйича даволаш-профилактик озиқ-овқатлар билан бепул таъминлаш **(12-сонли илова):**

- даволаш-профилактик озиқ-овқатларнинг пул шаклидаги қийматини “Олмалиқ КМК” АЖ буйруғи билан белгилаш;

- 12 соатли иш сменасида даволаш-профилактик озиқ-овқатлар талонлари берилишини қуйидаги ҳисоб-китоб асосида амалга ошириш: ойлик ишланган соатлар меъёрига асосан 8 соатли иш сменасида даволаш-профилактик озиқ-овқатлар учун 1 та талон;

- вахта усулида (шахталар, конларда) ишлайдиган ходимларга 11 соатли иш сменасида даволаш-профилактик озиқ-

овқатлар талонлари берилишини иш сменасига битта талон ҳисоб-китоби асосида амалга ошириш: ойлик ишланган соатлар меъёрига асосан 7,2 соат ёки 8 соат;

- даволаш-профилактик озиқ-овқатлар сифати назорат қилинишини амалга ошириш. Даволаш-профилактик озиқ-овқатлар билан таъминлаш тартиби ва шартларини “Комбинат ходимларига даволаш-профилактик озиқ-овқатларни бепул бериш тартиби”га асосан амалга ошириш.

8.10. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларни куйидаги белгиланган меъёрларга асосан бепул сут билан таъминлаш – “Сут олиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, касблар, ишлар рўйхати”га мувофиқ, бир нафар ходимга бир сменада 0,5 литр **(13-сонли илова)**.

8.11. “Ноқулай меҳнат шароитлари туфайли бепул совун олиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, касблар, лавозимлар, ишлар рўйхати”га мувофиқ, бир нафар ходимга бир ойда 400 грамм миқдорида совун харид қилиш ва бепул бериш **(14-сонли илова)**.

8.12. Комбинат ходимларига даволаш-профилактик озиқ-овқатлар ва бепул озиқ-овқатлар берилишини таъминлайдиган ташкилотларга электр энергияси, ёнилғи (ўтин), иссиқ ва совуқ сув, иситиш тизими, алоқа, транспортни бепул тақдим қилиш.

8.13. Иссиқ цехлардаги ишларда банд бўлган ходимларни куйидаги белгиланган меъёрларга асосан газланган (минерал) тузли сув билан бепул таъминлаш: бир нафар ходимга бир сменада 1 литр сув **(15-сонли илова)**.

Ходимларни қуруқ чой билан:

иссиқ цехларда ишлайдиган ходимларни бир нафар ходимга бир сменада 2,5 грамм ҳисоб-китоби асосида;

ноқулай меҳнат шароитларида ишлайдиган ходимларни бир нафар ходимга бир сменада 1 грамм ҳисоб-китоби асосида таъминлаш **(16-сонли илова)**.

8.14. Ижтимоий объектлар бошқармаси бўлинмалари ходимларини ювиш воситаларининг сарфланиш меъёрларига асосан ювиш воситалари билан таъминлаш (**17-сонли илова**).

8.15. Тасдиқланган сметага мувофиқ, меҳнат муҳофазаси чора-тадбирларини ўтказиш учун маблағларни ўз вақтида ажратиш ва ишлатиш (**18-сонли илова**).

8.16. Бизнес-режада назарда тутилган маблағлар доирасида, ишлаб чиқилган чора-тадбирларга мувофиқ, атроф-муҳитни муҳофаза қилиш чора-тадбирларини бажариш.

8.17. Объектларни қузғи-қишки даврда ишлашга тайёрлаш бўйича керакли чора-тадбирларнинг бажарилишини таъминлаш.

8.18. Ишлаб чиқаришда жароҳат олган ва тез тиббий ёрдамга муҳтож бўлган комбинат ходимларини корхона маблағлари ҳисобидан Ўзбекистон Республикасининг тегишли даволаш муассасасига даволаш учун юбориш.

8.19. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва ходимлар соғлиғининг бошқа шикастланишлари ўз вақтида текширилишини ва рўйхатдан ўтказилишини таъминлаш.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги натижасида Иш берувчининг айби билан меҳнат қобилятини тўлиқ ёки қисман йўқотган ходимга йўқотилган иш ҳақи бадалидан ва зарар ўрнини қоплашнинг бошқа турларидан ташқари шикастланган ходимнинг йиллик иш ҳақи миқдорида бир йўла бериладиган нафақа тўлаш.

8.20. Ишлаб чиқаришдаги шикастланиш туфайли ходимни даволаш учун тўловлар амалга оширилган ҳолатда, Иш берувчи ушбу харажатлар ўрни тўлдирилишини тўлиқ ёки қисман рад этишга ҳам ҳақлидир.

8.21. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса натижасида юз берган боқувчисининг вафоти туфайли зарар бадалини олиш

ҳуқуқига эга фуқароларга марҳумнинг ўртача йиллик иш ҳақининг 6 баравари миқдорида бир йўла нафақа тўлаш. Агар бундай қарамоғида бўлган ҳар бир фуқаро учун ушбу тўловлар миқдори Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1,64 бараваридан кам бўлса, амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳисоблаб чиқилган боқувчисини йўқотганлиги туфайли зарар бадалининг ойлик тўловларида бундай қарамоғида бўлган ҳар бир фуқаро учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1,64 бараваригача қўшимча ҳақ тўланишини амалга ошириш.

8.22. Ишлаб чиқаришда юз берган ўлим билан яқунланган бахтсиз ҳодисада марҳумнинг оиласига марҳумнинг ўртача йиллик иш ҳақи миқдорида бир йўла моддий ёрдам пулини тўлаш.

Бир йўла моддий ёрдам пули ўлим билан яқунланган бахтсиз ҳодиса юз берган пайтдан эътиборан 3 кун ичида тўланади.

8.23. Иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси, жамоалар ва цехларнинг касаба уюшмалари ташкилотлари умумий йиғилишларида меҳнат муҳофазаси бўйича жамоатчи вакилларининг сайланишини ўтказиш ва уларнинг ўқишини ташкиллаштириш мажбуриятларини олади.

8.24. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакилларга иш вақти давомида ўқиш ва ўз вазифаларини бажариш учун ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланадиган ҳафтасига 2 соат тақдим этиш.

8.25. Меҳнат шароитларини яхшилашда фаол иштирок қилаётган, жароҳатларни камайтиришга кўмаклашаётган меҳнат муҳофазаси бўйича вакилларга ““Олмалиқ КМК” АЖ меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакилларни мукофотлаш тўғрисидаги Низом”га мувофиқ, йил яқунлари бўйича моддий мукофот пули тўлаш.

8.26. Корхонанинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар бузилишида айбдор бўлган ёхуд

назорат қилувчи органлар фаолиятига тўққинлик қилаётган мансабдор шахсларини қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда интизомий жавобгарликка тортиш.

8.27. Комбинат ўқув марказида “Олмалик КМК” АЖ таркибий бўлинмаларига янги ишга қабул қилинаётган шахслар, шу жумладан муддатли меҳнат шартномаси бўйича ишга қабул қилинаётган шахслар (уларнинг маълумоти, ушбу касб ёки лавозим бўйича иш стажидан қатъи назар), ишлаб чиқариш таълими ёки амалиётини ўташ учун келган ўқувчилар ва талабларнинг меҳнат хавфсизлиги бўйича бир кунлик дастлабки ўқишини ўтказиш. Меҳнат хавфсизлиги бўйича бир кунлик дастлабки ўқиш ўтказилган вақт учун ҳақ тўланмайди.

Меҳнат хавфсизлиги бўйича дастлабки ўқиш ўтказилганидан сўнг таркибий бўлинма томонидан ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқарилади ва ходим кириш инструктажидан ўтиш учун юборилади.

8.28. Юқорида қайд этилган шахслар (8.27-банд), шунингдек таркибий бўлинма раҳбари (бош муҳандиси) томонидан тасдиқланган Дастурларга биноан хизмат сафари бўйича келган ходимлар билан меҳнат хавфсизлиги бўйича кириш инструктажини ўтказиш. Кириш инструктажининг муддати тасдиқланган Дастурларга мувофиқ белгиланади.

Янги ишга қабул қилинган ходимлар, ҳақ тўланадиган ишлаб чиқариш амалиётига киритилган ўқувчилар ва талаблар билан меҳнат хавфсизлиги бўйича кириш инструктажини ўтказиш вақти учун берилган разряд тариф сеткаси ҳисоб-китоби асосида ҳақ тўланади ва бепул овқатланиш талонлари билан таъминланади.

Меҳнат жамоаси қуйидаги мажбуриятларни олади:

8.29. Машиналар ва механизмлар, асбоб-ускуналар билан ишлашда белгиланган талабларга риоя этиш, ажратилган шахсий химоялаш воситаларидан фойдаланиш, барча ходимлар томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига ва йўриқномаларига риоя этилишини назорат қилиш, корхона

мулкига зарар етказишга, авария вазияти пайдо бўлишига, атроф-муҳитнинг ифлосланишига олиб келган, содир этилган ҳаракатлар учун моддий жавобгар бўлиш.

8.30. Рационга асосан даволаш-профилактик озик-овқатларни қабул қилиш талабларига риоя этиш.

8.31. Ходимлар Ўзбекистон Республикасининг тегишли меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларида, корxonанинг маҳаллий ҳужжатларида, мазкур Жамоа шартномасида белгиланган меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари, қоидалари ва йўриқномаларига риоя этилиши уларнинг вазифалари эканлигини ва уларга риоя этилмаганлиги учун амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгар бўлишларини эътироф қиладилар.

Касаба уюшмаси Кенгаши, Касаба уюшмаси кўмиталари:

8.32. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар ва меҳнатни муҳофаза қилиш комиссияси аъзолари ёрдамида ходимлар томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари ва меъёрлари талаблари бажарилиши устидан доимий назоратни белгилайдилар.

8.33. Ходимларга бериладиган махсус кийим-бош, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоялаш воситаларининг бутунлиги, ишга яроқлилиги, улардан фойдаланиш мажбурийлиги устидан назорат олиб борадилар.

8.34. Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 12-моддасига риоя этилиши устидан назоратни амалга оширадилар.

8.35. “Олмалик КМК” АЖ ходимлари касаба уюшмаси Кенгаши раёсатининг қарорига мувофиқ, ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодиса натижасида шикастланган ходим даволаниши учун моддий ёрдам пулини тўлайдилар.

8.36. Иш берувчидан иш жойларини меҳнатни муҳофаза қилиш, техника (саноат) хавфсизлиги ва саноат санитарияси қоидалари талаблари билан мувофиқликка келтириш, шунингдек иш жойларидаги мавжуд камчиликларни бартараф этиш учун ўз вақтида чоралар кўрилишини талаб қиладилар.

8.37. Корхоналарда меҳнат ва маиший шароитлар ҳолати, даволаш-профилактик озиқ-овқатлар сифати назоратини ташкиллаштирадилар ва амалга оширадилар. Қоидабузилишлар аниқланган ҳолатларда маъмуриятга буйруқ далолатномаларини киритадилар, уларни бартараф этиш бўйича доимий мониторинг олиб борадилар.

IX. ИЖТИМОЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОЙ КАФОЛАТЛАР ВА ИМТИЁЗЛАР.

Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

9.1. Таклиф этилган мутахассисларга ажратиш учун шаҳар аҳолисидан квартиралар харид қилинишини ташкиллаштириш.

9.2. Корхонага қарашли турар жойларни (шу жумладан ётоқхоналарни), Иш берувчи ва Касаба уюшмаси Кенгаши раёсатининг қўшма қарорига мувофиқ, турар жой шароитларини яхшилашга муҳтож ходимлар ва хизматчилар ўртасида навбатма-навбатлик тартибида хизматда фойдаланиш учун хусусийлаштириш ҳуқуқисиз 5 йил муддатга тақсимлаш.

9.3. Корхона маблағлари ҳисобидан, комбинатдаги иш стажига қуйидагича даражаланган ҳолда, “Олмалик КМК” АЖ санаторий-профилакторийсига йўлланмалар учун тўловни амалга ошириш:

- 15-20 йил – 50% қиймати учун – йўлланмалар умумий сонининг 5% гача;

- 20 йилдан кўпроқ – бепул – йўлланмалар умумий сонининг 5% гача.

9.4. Ҳар йили болаларни ёзги соғломлаштириш мавсуми

даврида “Тонг”, “Металлург”, “Хандиза-Парвоз”, “Истиқлол”, “Гулзор” болалар соғломлаштириш оромгоҳларига умумий харажатнинг 25% миқдорида таъминлаш учун пул маблағларини ажратиш ва комбинат ходимлари касаба уюшмаси Кенгашининг ҳисоб-китоб рақамига ўтказиш.

9.5. “Тонг”, “Металлург”, “Хандиза-Парвоз”, “Истиқлол”, “Гулзор” болалар соғломлаштириш оромгоҳларидаги болалар, ходимлар ва хизмат кўрсатувчи ходимлар овқатланишини яхшилаш учун белгиланган кунлик овқатланиш қийматининг 25% миқдорида пул маблағларини ажратиш.

9.6. Касаба уюшмаси Кенгаши томонидан тасдиқланадиган тақдим қилинадиган ҳисоб-китоблар ва тақсимлаш штатларига асосан, ёзги мавсумда Ижтимоий объектлар бошқармаси, Автомобил транспорти бошқармаси, Идоравий харбийлаштирилган хизмат ва Фуқаролар муҳофазаси отряди ходимлари – “Тонг”, “Металлург”, “Хандиза-Парвоз”, “Истиқлол”, “Гулзор” болалар соғломлаштириш оромгоҳларидаги хизмат кўрсатувчи ходимлар озиқ-овқатлари учун пул маблағларини “Олмалиқ КМК” АЖ ходимлари касаба уюшмаси Кенгашининг ҳисоб-китоб рақамига ўтказиш.

9.7. Ёзги соғломлаштириш мавсуми даврида “Олмалиқ КМК” АЖ дам олиш зоналарида қуйидаги йўлланмалар учун ҳақ тўланишини белгилаш:

- комбинат ходимларига ва ишламайдиган пенсионерларига йўлланма қийматининг 30% миқдорида;

- оила аъзоларига (эри, хотини, 16 ёшгача ёки ундан катта ёшдаги болалари, коллежлар, лицейлар, институтларда қатнаб ўқиш бўлимида таълим олаётган шароитларда) йўлланма қийматининг 50% миқдорида;

- 5 ёшгача бўлган болаларга – бепул (койка-жой, озиқ-овқат ва транспортда алоҳида жой тақдим қилинмаган ҳолда).

9.8. Иш берувчи ва касаба уюшмаси Кенгаши раёсатининг қўшма қарори асосида Ялта, Кисловодск шаҳарларидаги

“Ўзбекистон” санаторийсига йўлланмаларни харид қилиш ва уларни “Олмалиқ КМК” АЖ ходимларига ва уларнинг оила аъзоларига (эри, хотинига) тақдим қилиш, йўлланмалар қийматини қуйидаги тарзда тақсимлаш:

- 50% - ходим маблағлари ҳисобидан;

- 50% - Касаба уюшмаси бюджети маблағлари ҳисобидан.

Иш берувчи санаторий жойлашган манзилга бориш ва қайтиш учун йўл ҳақининг 50% миқдорида қоплайди.

Ходимнинг аризасига кўра, йўлланма қиймати умумий қийматининг 50% миқдорида 3 ой давомида ойлик иш ҳақидан ушлаб қолиниши ва “Олмалиқ КМК” АЖ ходимлари касаба уюшмаси Кенгашига ўтказилиши мумкин.

9.9. “Олмалиқ КМК” АЖнинг даволаш-профилактик озик-овқатлар олмайдиган барча ходимларини (касаначилардан ташқари) даволаш-профилактик озик-овқатлар учун талон қийматининг 50% миқдорида бепул озик-овқат билан таъминлаш, бунда даромад солиғи ушлаб қолинади.

Вахта усулида ишлаётган, даволаш-профилактик озик-овқатлар олмаётган ходимларга уч маҳал овқатланишни таъминлаш мақсадида қўшимча равишда бир сменада солиқ солинадиган бепул овқатланиш учун иккита талонни бепул бериш.

Вахта усулида ишлаётган, даволаш-профилактик озик-овқатлар олиш ҳуқуқига эга бўлган ходимларга уч маҳал овқатланишни таъминлаш мақсадида қўшимча равишда бир сменада солиқ солинадиган бепул овқатланиш учун битта талонни бепул бериш.

Мактабгача таълим ташкилотлари ва “Нуроний” пенсионерлар уйи ходимларини (қоровуллардан ташқари) Мактабгача таълим ташкилотлари меъёрлари бўйича алоҳида таомномага асосан озик-овқат маҳсулотларидан фойдаланилган ҳолда, иш жойида даволаш-профилактик озик-овқатлар учун талон қийматининг 50% миқдорида бепул озик-овқат билан таъминлаш, бунда даромад солиғи ушлаб қолинади.

9.10. Ишламаётган нафақахўрлар, кам таъминланган

оилаларнинг фарзандлари, Иккинчи жаҳон уруши қатнашчилари ва меҳнат fronti иштирокчилари, “Нуроний” пенсионерлар уйидаги комбинатнинг собиқ ходимларининг овқатланиш нарҳини, бир киши учун даволаш – профилактик озиқ-овқат танлони нарҳининг 50% миқдорида белгилаш.

9.11. Комбинат ходимлари учун “Олмалиқ КМК” АЖ мактабгача таълим ташкилотларида болаларни парваришlash учун ота-оналар тўлови миқдорини Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 35% даражасида белгилаш.

Фарзандлари комбинатнинг мактабгача таълим ташкилотларига борадиган ота-оналардан кафолат хатлари асосида, айирбошлаш тартибида, шунингдек бошқа чет ташкилотлардан комбинатнинг мактабгача таълим ташкилотларида болаларни парваришlash учун ҳақ таъминот қийматининг 100% миқдорида олинади.

Комбинат ходими вафот этган тақдирда, бола комбинат ходимлари учун белгиланган ота-она бадалини тўлаш шартларида мактабгача таълим ташкилотини битиргунгача унга қатнашни давом эттиради.

“Олмалиқ КМК” АЖ ходимига меҳнатда шикастланиш сабабли I-II гуруҳ ногиронлиги белгиланган ҳолатда, комбинатнинг мактабгача таълим ташкилотига борадиган боласи учун ота-она тўлови “Олмалиқ КМК” АЖ ходимидан олинadиган ота-она тўлови даражасида амалга оширилади.

“Олмалиқ КМК” АЖ мактабгача таълим ташкилотларида жойларни тақсимlash “Олмалиқ КМК” АЖ мактабгача таълим ташкилотларига болаларни йўналтириш бўйича комиссия иши тўғрисидаги Низом асосида амалга оширилади (19-сонли илова).

9.12. “Олмалиқ КМК” АЖ мактабгача таълим ташкилотларига комбинат ходимларининг фарзандлари боришлари мумкин. Ходим ишдан бўшатишлан ҳолатда, бола мактабгача таълим ташкилотига жорий календарь ойи давомида боради. Келгуси ойнинг биринчи кунидан эътиборан мактабгача таълим ташкилотидagi эгаллаган ўрнини бўшатади.

9.13. Фарзанди биринчи синфга бораётган ота-оналардан бирининг аризасига кўра, ўқув йилининг биринчи кунидан иш ҳақи сақланган ҳолда дам олиш кунини бериш.

9.14. Ишлаётган пенсионерларга ўтган ой учун ойнинг иккинчи ярмида тўлиқ миқдорда пенсия тўлаш, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 12 декабрдаги “Пенсионерларни ижтимоий қўллаб-қувватлашни кучайтириш ва фуқароларнинг пенсия таъминоти тизими самарадорлигини ошириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5597-сонли Фармониغا мувофиқ.

9.15. Комбинатнинг барча ишламайдиган пенсионерларига йилига бир марта ҳисобот йилининг 1 январиди Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1,64 баравари миқдорида моддий ёрдам кўрсатиш **(20-сонли илова)**.

9.16. Ҳар ойда шаҳар ва комбинатнинг собиқ ходимлари – Иккинчи жаҳон уруши ва меҳнат fronti қатнашчиларига етгита номдаги озиқ-овқат маҳсулотлари тўпламини ажратиш.

Наврўз, Хотира ва қадрлаш куни, Кон ва металлургия саноати ходимлари куни, Мустақиллик куни, Рўза Ҳайит, Қурбон Ҳайит ва Янги йил байрамлари муносабати билан Иш берувчи ва комбинат ходимлари касаба уюшмаси Кенгаши томонидан тасдиқланган рўйхатга асосан, шаҳар ва комбинатнинг Иккинчи жаҳон уруши ва меҳнат fronti қатнашчиларига, комбинатнинг ишламайдиган жангчи-байналминалчиларга, Чернобил АЭСдаги аварияни тугатишда иштирок этган нафақахўрларига ва «Ўзбекистон Қаҳрамони» унвонини олган шахсларга тўққизта номдаги озиқ-овқат маҳсулотлари тўпламини ажратиш.

9.17. Ҳар йили комбинат Бошқаруви томонидан тасдиқланадиган квотага мувофиқ, пуллик контракт асосида Ўзбекистон Республикаси ва унинг ташқарисидаги таълим муассасаларида комбинат учун керакли мутахассислар тайёрланишини амалга ошириш.

9.18. Ҳар йили корхона маблағлари ҳисобидан Янги йил совғаларини харид қилиш ҳамда уларни тасдиқланган рўйхатга ва Низомга асосан тақсимлаш.

9.19. 16 ёшгача ногирон болалари бўлган ходимларга (Ногиронлар кунига бағишлаб) ҳар бир бола учун Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 2,63 баравари миқдорида йиллик моддий ёрдам кўрсатиш.

9.20. Комбинатда ишлаб чиқаришда шикастланган ёхуд касб касаллигини орттирган шахсларни меҳнат қобилиятлари тиклангандан сўнг ишга жойлаштиришда кўмаклашиш.

9.21. Ҳар йили «Рангли металлар» ва «За цветные металлы» идоровий газеталарига қуйидаги рўйхат бўйича бепул обуна қилиш:

- мажбурий тарқатиш, 60 нусха;
- техник бўлим, 45 нусха (раҳбарият ва ижро аппарати бўлимлари учун техник бўлимнинг буюртманомасига асосан);
- тахририят, 10 нусха (газета сонларини йиғиб тикиб қўйиш, шунингдек мақолалар муаллифлари ва қаҳрамонлари учун);
- уруш, меҳнат fronti фахрийлари, “Олмалик КМК” АЖ ишламайдиган меҳнат фахрийлари, 200 нусха;
- шаҳар ташкилоти – 2 нусха.

Касаба уюшмаси Кенгаши, касаба уюшмаси кўмиталари қуйидаги мажбуриятларни олади:

9.22. Бошланғич Касаба уюшмаси кўмиталари томонидан берилган буюртманомаларга мувофиқ, ижтимоий суғурта бюджети ва касаба уюшмаси бюджети бўйича тушган маблағлар асосида белгиланган тартибда ходимлар ва уларнинг оила аъзолари учун санаторийлар ва дам олиш уйларига имтиёзли йўлланмаларни ажратиш.

9.23. Комбинат цехи ёки бўлинмасининг касаба уюшмаси кўмитаси қарорига асосан, комбинатнинг ҳар бир ходими

“Олмалиқ КМК” АЖ санаторий-профилакторийсида даволанишга ҳақли эканлигини белгилаш.

“Олмалиқ КМК” АЖ санаторий-профилакторийсига йўлланманинг қисман қийматини тўлиқ қийматининг 15% миқдори ва «люкс» хонасида тўлиқ қийматининг 40% миқдори тўланадиган ҳолда белгилаш.

9.24. “Олмалиқ КМК” АЖ санаторий-профилакторийсига йўлланмаларни ходимларнинг ишламайдиган оила аъзоларига (ота-онаси, эри, хотини, 16 ёшгача ёки ундан катта ёшдаги болалари, коллежлар, лицейлар, институтларда қатнаб ўқиш бўлимида таълим олаётган шароитларда) тўлиқ қийматининг 30% миқдори тўланадиган ҳолда белгилаш. Комбинатнинг ишламайдиган пенсионерларига санаторий-профилакторийга йўлланмаларни ходимлар билан тенг шартларда тўлов орқали йўлланма умумий миқдорининг 10% гача ҳажмида ажратиш.

9.25. Комбинатда ишлаб чиқаришда шикастланиш ва касб касаллиги туфайли ишламайдиган шахсларга даволаниш учун “Олмалиқ КМК” АЖ санаторий-профилакторийсига йўлланмаларни комбинат ходимлари билан тенг шартларда ажратиш.

9.26. “Олмалиқ КМК” АЖ санаторий-профилакторийсини уларнинг ходимларига маош тўлаш, кам қийматли хўжалик жихозлари билан таъминлаш қисмида, шунингдек тасдиқланган нормаларда дам олувчиларнинг овқатланишини ва даволаниш бўйича таъминлаш.

9.27. Касаба уюшмаси Кенгаши касаба уюшмасига қарашли бўлинмаларнинг моддий-техник базасини яхшилаш, даволаш-ташхислаш ва бошқа ускуналарни харид қилиш ҳамда ушбу ускуналарда ишлайдиган ходимларни ўқитиш ва уларнинг малакасини ошириш учун маблағларни сарфлашга ҳақлидир.

9.28. Касаба уюшмаси бюджети ҳисобидан комбинатнинг кўп болали оилаларига, ишламайдиган пенсионерларига моддий

ёрдам кўрсатиш, шунингдек уйида ёки стационардаги бемор ходимларни бориб кўриш учун маблағлар ажратиш.

9.29. Касаба уюшмаси бюджети ҳисобидан Халқаро диабет касаллигига қарши курашиш куни муносабати билан «Диабет» касаллиги билан диспансер ҳисобида турган ходимларга комбинат цехлари ва бўлинмаларининг Касаба уюшмаси кўмиталари илтимосномаларига асосан моддий ёрдам кўрсатиш учун Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 0,25 баравари миқдорида тўлов орқали маблағлар ажратиш.

9.30. Наврўз, Хотира ва кадрлаш куни, Кон ва металлургия саноати ходимлари куни, Мустақиллик куни, Рўза Ҳайит, Қурбон Ҳайит ва Янги йил байрамлари муносабати билан комбинат цехлари ва бўлинмаларининг касаба уюшмаси кўмиталари илтимосномаларига асосан, ижтимоий ёрдамга муҳтож бўлган ишламайдиган пенсионерларга, боқувчисини йўқотган оилаларга тўққизта номдаги озиқ-овқат маҳсулотлари тўпламини ажратиш.

9.31. Ногиронлар куни муносабати билан комбинат цехлари ва бўлинмаларининг касаба уюшмаси кўмиталари илтимосномаларига асосан, ишламайдиган ногирон пенсионерларга тўққизта номдаги озиқ-овқат маҳсулотлари тўпламини ажратиш.

9.32. Касаба уюшмаси бюджетидан ишлаб чиқариш илғорлари, Иккинчи жаҳон уруши ва меҳнат fronti қатнашчилари, жангчи-байналминалчилар, Чернобил АЭСдаги аварияни тугатиш иштирокчилари учун 8-март, Наврўз, Хотира ва кадрлаш куни, Кон ва металлургия саноати ходимлари куни, Мустақиллик куни, Янги йил байрамлари муносабати билан тадбирларни ва бошқа қўшма тадбирларни ташкиллаштириш ва ўтказиш учун маблағлар ажратиш.

X. МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ, ЖИСМОНИЙ-СОҒЛОМЛАШТИРИШ ВА СПОРТ ИШЛАРИ.

Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

10.1. Корхона маблағлари ҳисобидан, йиллик тасдиқланадиган сметаларга асосан, моддий-техник базани мустаҳкамлаш ҳамда спорт, маданий-оммавий ва даволаш-соғломлаштириш тадбирларини ташкиллаштириш учун пул маблағларини ажратиш.

10.2. “Олмалиқ КМК” АЖ маблағлари ҳисобидан “Расмий мусобақалардаги совринли ўринлар учун спортчилар ва тренерлар таркибига бир йўла мукофот пулини тўлаш тартиби тўғрисидаги Низом”га мувофиқ спорт бўйича тренер-ўқитувчиларни ва спортчи-инструкторларни рағбатлантириш учун пул маблағларини ажратиш.

10.3. Комбинат ходимларини тадбирларни ўтказиш жадвалига асосан спорт, жисмоний тарбия ва маданий-оммавий тадбирларда иштирок қилишлари учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод қилиш.

10.4. Комбинат бўлинмаларининг ишдан бўш вақтда оммавий спортни ривожлантириш бўйича самарали ишларни амалга оширган ходимлари – спорт йўриқчиларига комбинат ходимларининг касаба уюшмаси Кенгаши раёсатининг қарори асосида Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1,64 бараваригача миқдорда ҳар ойлик устама ҳақ тўлаш.

Касаба уюшмаси Кенгаши, касаба уюшмаси қўмиталари қуйидаги мажбуриятларни олади:

10.5. Касаба уюшмаси бюджети маблағлари ҳисобидан ходимларнинг болалари учун Янги йил тадбирларини ташкиллаштириш.

10.6. “Тонг”, “Металлург”, “Хандиза-Парвоз”, “Истиклол”,

“Гулзор” ёзги соғломлаштириш оромгоҳларида, ҳар йили энг камида 3000 нафар болалар қамраб олинган ҳолда, улардан 10% бепул йўлланмалар бўйича болаларнинг тўлақонли ёзги дам олишини таъминлаш.

10.7. Белгиланган режага мувофиқ ҳар йили санаторий-профилакторийда ходимларни соғломлаштириш, улардан 10% миқдоридан Иккинчи жаҳон уруши иштирокчилари ва уларга тенглаштирилган шахслар, меҳнат fronti қатнашчилари, комбинат меҳнат фахрийлари учун йўлланмаларни ажратиш.

10.8. Ҳар йили тасдиқланган смета ва календарь жадвалига асосан таркибий бўлинмалар ўртасида 1-2-3-гуруҳ цехларда спортнинг 10 та тури бўйича спартакиадалар ўтказиш.

10.9. “Саломатлик гуруҳлари” ишини ташкиллаштириш ҳамда ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини сузиш, югуриш, ишлаб чиқариш гимнастикаси ва ҳ.к. спорт турлари орқали соғломлаштириш.

10.10. Ҳар йили энг камида 12000 нафар ходим ва уларнинг оила аъзоларини қамраб оладиган энг камида 150 та спорт-оммавий ва жисмоний-соғломлаштириш тадбирларини ўтказиш.

10.11. Ўзбекистон Республикаси шаҳарларига тарихий ва диққатга сазовор жойларини кўриш учун туристик экскурсияларни ташкиллаштириш. Қуйидаги қийматда йўлланмаларни харид қилиш ва комбинат ходимларига бериш:

30% - ходим маблағлари ҳисобидан;

50% - касаба уюшмаси бюджети маблағлари ҳисобидан;

20% - иш берувчининг маблағлари ҳисобидан.

10.12. Давлат сиёсатининг устувор йўналишларини, мамлакатда ўтказилаётган кенг миқёсли ислохотлар мазмун-моҳиятини, қабул қилинаётган қонун ҳужжатлари ва Давлат дастури аҳамиятини ходимларга батафсил тушунтириш мақсадида ҳар ойда “Маънавият соатлари”ни ўтказиш.

XI. АЁЛЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ. АЁЛЛАРГА ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТ ВА ИМТИЁЗЛАР.

11.1. Аёлларнинг меҳнат ҳуқуқларини ва ижтимоий кафолатларини таъминлаш мақсадларида Тарафлар Халқаро меҳнат ташкилотининг қуйидаги ҳужжатларига қатъий риоя этиш мажбуриятини оладилар:

Халқаро меҳнат ташкилотининг 1930 йилдаги Зўрлаб ишлатиш ёки мажбурий меҳнат тўғрисидаги 29-сон Конвенциясига Баённома;

“Бир ҳил қийматга эга бўлган меҳнат учун эркаклар ва хотин-қизларни тенг рағбатлантириш тўғрисида”ги 100-сон Конвенция, 29.06.1951й., Женева;

“Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги 103-сон Конвенция, 28.06.1952й., Женева;

“Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги 105-сон Конвенция, 25.06.1957й., Женева;

“Меҳнат ва бандлик иш турлари соҳасида камситиш тўғрисида”ги 111-сон Конвенция, 25.06.1958й., Женева.

Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

11.2. Ҳомиладор аёлларга ва бола тукқан аёлларга йиллик таътиллار уларнинг хоҳишига кўра, тегишлича ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин ёхуд болани парваришlash таътилидан кейин бериш.

11.3. Ўн икки ёшгача бўлган икки ва ундан кўпроқ болалари бўлган ёки ўн олти ёшгача ногирон боласи бўлган аёлларга йиллик қўшимча равишда ҳақ тўланадиган уч иш куни муддатли таътил бериш.

11.4. Болани парваришlash таътиллари вақти кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилмайди.

11.5. Зарур ҳолларда (йўлланма асосида), ҳомиладор аёлларни тиббий кўриклардан ўтиш учун ишдан озод қилиш.

11.6. 2 ёшгача бўлган боласи бор ходималар учун ҳар уч соат ишдан сўнг 30 дақиқадан болани овқатлантириш (эмизиш) учун танаффуслар белгилаш, 2 ёшгача 2 нафар ва ундан кўпроқ болалари бор аёллар учун танаффус муддати ҳар уч соат ишдан сўнг бир соат қилиб белгиланади. Болани овқатлантириш (эмизиш) учун танаффуслар иш вақтига қўшилади, ўртача ойлик иш ҳақи бўйича тўланади. Ходималарнинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш (эмизиш) учун танаффуслар иш куни давомида умумлаштирилиши ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун танаффусга қўшилиши ёки иш куни бошланишига ёки охирига қўшилиши мумкин (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 236-моддаси ва Халқаро меҳнат ташкилотининг 103-сон Конвенциясига асосан).

11.7. Икки ёшгача бўлган болага қараш бўйича таътилдаги аёлларга нафақани қонун ҳужжатларида назарда тутилган миқдорда тўлаш.

11.8. Ҳомиладор аёл, ўн тўрт ёшгача боласи (ўн олти ёшгача ногирон боласи) бўлган аёлнинг илтимосига кўра, корхона ишлаб чиқариш фаолиятига зарар етказилмаган ҳолда тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтасини белгилаш.

Касаба уюшмаси Кенгаши, касаба уюшмаси кўмиталари қуйидаги мажбуриятларни олади:

11.9. Меҳнат шароитларини яхшилашда ва аёллар соғлиғини муҳофаза қилишда иштирок этиш.

ХII. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР.

12.1. Қонун ҳужжатларига мувофиқ, мазкур Шартнома мақсадларида, Ўзбекистон Республикасининг “Давлат ёшлар сиёсати тўғрисида”ги ЎЗРҚ-406-сонли Қонунда белгиланган

“ёшлар”, “ёш оила”, “ёш мутахассис” атамаларидан фойдаланилади.

Тарафлар қуйидаги мажбуриятларни олади:

12.2. Корхона фаолиятида ва ривожланишида ёш мутахассисларнинг янада самарали иштирок қилиши, шунингдек ёшларнинг ижтимоий ҳимояланганлигини кучайтириш учун Тарафлар қуйидагиларга келишиб олдилар:

- Давлат ёшлар сиёсатини амалга оширишга қаратилган қўшимча чора-тадбирлар дастури бажарилишини таъминлашда фаол иштирок қилиш;

- ёш мутахассислар кенгашини ташкил этиш, ёш ходимлар ва мутахассислар ўртасида касбий маҳорат танловларини ўтказиш;

- бевосита Корхонада, зарур ҳолларда эса – таълим муассасалари ва ўқув курслари базаларида ёш ходимларнинг касб тайёргарлиги, бошқа касбларни ўрганиш, малакасини ошириш бўйича ишларни олиб бориш;

- замонавий билимларни ўзлаштириш, чет тилларни ўрганиш, компьютерда ишлаш билим ва малакаларини ошириш бўйича ўқув курсларини ташкиллаштириш орқали ёшлар салоҳиятини мустаҳкамлашга кўмаклашиш.

12.3. Ўн саккиз ёшдан кичик ёшдаги ходимларга меҳнат қонун ҳужжатида назарда тутилган имтиёзларни бериш.

12.4. Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

а) ўрта махсус касб-ҳунар таълим муассасаларида ёш мутахассисларни тайёрлаш, уларни Корхонага жалб этиш бўйича мақсадга йўналтирилган ишларни олиб бориш;

б) ўқувчилар ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилиш учун юқори малакали ходимларни, раҳбарларни, мутахассисларни жалб этиш ва ёшларни ишга қабул қилишда мураббийлар бириктирилишини таъминлаш;

в) ўрта махсус касб-ҳунар таълим муассасалари битирувчиларига етакчиликни қабул қилган ходимлар орасидаги мураббийларни рағбатлантириш.

12.5. Касаба уюшмаси Кенгаши, касаба уюшмаси кўмиталари қуйидаги мажбуриятларни олади:

а) ишлаётган ёшларнинг ижтимоий ҳуқуқлари ва кафолатларини ҳимоя қилиш бўйича ишларни такомиллаштириш учун меъёрий-ҳуқуқий базадан фойдаланиш;

б) ёшларни касаба уюшмаси фаолиятига жалб қилиш бўйича ишларни олиб бориш, ёшларни жамоатчилик ҳаётидаги фаол иштироки учун мунтазам равишда маънавий (фахрий ёрликлар топшириш, миннатдорлик эълон қилиш, газеталарда мақолалар чиқариш) ва моддий рағбатлантирилишини амалга ошириш;

в) корхонада маданий-маърифий, жисмоний-спорт ва маънавий-ахлоқий ишларни олиб бориш.

XIII. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ҚИЛИШ.

Тарафлар қуйидаги мажбуриятларни олади:

13.1. Тарафлар ижтимоий ҳамкорлик тамойилларини эътироф этган ҳолда, Жамоа шартномаси бажарилишига ҳалакит қиладиган ҳар қандай низоли вазиятларни бартараф этиш чораларини кўриш мажбуриятини оладилар. Низоли масалалар Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатларига мувофиқ ўзаро ишонч ва ҳурмат асосида ҳал қилинади.

Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

13.2. Айрим ходимлар ва Иш берувчи ўртасидаги алоҳида низолар-тортишувларни, корхона (алоҳида таркибий бўлинма, участка, бригада) меҳнат жамоасининг бутун ёки кўпчилик аъзолари манфаатларига дахлдор жамоавий низолар ва келишмовчиликларни ҳал қилиш учун устувор асосларда 6 нафар аъзодан иборат таркибда меҳнат низолари бўйича Марказий комиссияни ташкил этиш (Иш берувчи томонидан 3 нафар вакил, Касаба уюшмаси Кенгаши, касаба уюшмаси кўмитасидан 3 нафар вакил). Меҳнат низолари бўйича комиссия ваколатлари мазкур Жамоа шартномаси бутун амал қилиш даврида сақланиб қолади.

Комбинатнинг барча бўлинмаларида ушбу шартларда Меҳнат низолари бўйича комиссияларни ташкил этиш.

Меҳнат низоларини хал этиш бўйича комиссияларнинг фаолиятини қонунчилик ва Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат палатаси томонидан тасдиқланган (12.01.2015й. №20-66-с., 15.01.2015й. №01-СП), тавсиялар асосида ишлаб чиқилган, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий химоялаш вазирлиги билан келишилган низомга мувофиқ амалга ошириш **(21-сонли илова)**.

13.3. Ходимлар ўртасида меҳнат, ишлаб чиқариш интизомини мустақамлашга, маиший ва дам олиш маданиятини ўстиришга қаратилган тушунтириш ва ташкилий ишларни олиб бориш, низоли вазиятлар олдини олиш чораларини кўриш.

XIV. ИЖТИМОЙ ҲАМКОРЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИШ.

14.1. Иш берувчи ва қасаба уюшмаси қўмитаси ўзаро муносабатларини ижтимоий ҳамкорлик, ўзаро манфаатларни ҳурмат қилиш тамойиллари асосида ҳамда Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Меҳнат кодекси, Ўзбекистон Республикасининг “Ижтимоий ҳамкорлик тўғрисида”, “Қасаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонунлари ва Ўзбекистон Республикасининг бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ ўрнатадилар.

Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

14.2. Иш берувчи “Олмалик КМК” АЖ ходимлари қасаба уюшмаси Кенгашини Жамоа шартномаси ва меҳнат муносабатларининг бошқа шартлари бўйича музокараларда барча ходимларнинг ягона вакили сифатида эътироф қилади.

Барча даражадаги қасаба уюшмаси вакилларини ўз устав вазифаларини бажариш учун иш жойларига тўсиқларсиз киритиш.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 30 июлдаги “Одам савдосига ва мажбурий меҳнатга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча

чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5775-сонли Фармонига ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатни тугатиш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 349-сонли Қарорига Қорхонада тўлиқ риюя этиш.

14.3. Касаба уюшмаси ҳисобида турган ходимларнинг ойлик иш ҳақидан ходимларнинг белгиланган тартибда ёзма аризалари асосида ойлик иш ҳақининг 1% миқдоридан аъзолик бадалларини ушлаб қолиш ва уларни касаба уюшмаси Кенгашига ўз вақтида ўтказиш.

14.4. Ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича ходимлар манфаатларига дахлдор қарорлар қабул қилингунгача касаба уюшмаси Кенгаши, касаба уюшмаси кўмиталари билан олдиндан консултациялар ўтказиш, қонун ҳужжатлари ва меҳнат тўғрисидаги бошқа меъёрий ҳужжатларда назарда тутилган ҳолатларда эса – уларнинг розилигини олиш.

14.5. Касаба уюшмаси Кенгашига ва унинг таркибий касаба уюшмаси ташкилотларига устав фаолиятини амалга ошириш учун барча ускуналар, оргтехника, канцтоварлар, иситиш ва ёритиш тизимлари, алоқа воситалари ва хизматлари, интернет, транспортдан фойдаланиш имкониятлари билан таъминланган керакли хоналарни бепул тақдим этиш, шунингдек автотранспортни таъмирлаш ва унга техник хизмат кўрсатиш.

14.6. Халқаро меҳнат ташкилотининг “Қорхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 135-сонли Конвенциясига, шунингдек “Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил тўғрисида Низом” 12-бандига (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-сон билан рўйхатдан ўтказилган) мувофиқ, мазкур Жамоа шартномаси мақсадларида, қуйидаги ходимлар тоифалари Меҳнаткашлар вакиллари сифатида эътироф этилади:

- а) касаба уюшмаси органларига сайланадиган аъзолар;
- б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;
- в) меҳнат низолари бўйича комиссия аъзолари;
- г) касаба уюшмаси қўмитаси ҳузуридаги комиссия раиси ва аъзолари.

14.7. Асосий ишдан озод қилинмаган меҳнаткашлар вакилларига ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда, жамоат вазифаларини бажариш учун ҳафтасига икки соатдан бўш вақт берилади.

14.8. Асосий ишдан озод қилинмаган касаба уюшмаси қўмиталари раисларини касаба уюшмаси вазифаларини бажариш учун, шунингдек касаба уюшмаси курсларида ўқиш, семинарларда иштирок қилиш вақтида ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда, ҳафтасига бир кун (сешанба кунлари) асосий ишдан озод қилиш.

14.9. Касаба уюшмаси органларига сайланиш натижасида асосий ишдан озод қилинган ходимларга сайлов ваколатлари тугаганидан сўнг (Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонунига мувофиқ) олдинги ёки тенг даражали иш берилишини таъминлаш учун Иш берувчи бундай шахсларнинг бўшаган иш жойларига янги ходимларни фақат муайян муддатга тузиладиган меҳнат шартномалари бўйича қабул қилиш мажбуриятини олади.

14.10. Иш берувчи меҳнаткашлар вакилларининг юқори касаба уюшмаси ташкилотлари томонидан ташкиллаштириладиган ўқув, маданий-маърифий ва спорт тадбирларида иштирок этиш учун қисқа муддатли хизмат сафарлари билан боғлиқ харажатларни корхона маблағлари ҳисобидан компенсация қилиш мажбуриятини олади.

14.11. Интизомий жазо чораларини кўриш, Иш берувчининг ташаббусига кўра асосий ишдан озод қилинмаган меҳнаткашлар вакиллари билан меҳнат шартномасини бекор

қилиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Ўзбекистон Республикасининг “Қасаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуни ва Халқаро меҳнат ташкилотининг “Қорхоналарда меҳнатқашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 135-сонли Конвенциясида назарда тутилган ходимларнинг ваколатли органлари аъзолари учун белгилангандек чекланишларга риоя этилган ҳолатда амалга оширилади.

Қасаба уюшмаси Кенгаши, қасаба уюшмаси кўмиталари қуйидаги мажбуриятларни олади:

14.12. Иш берувчи томонидан меҳнат ва қасаба уюшмалари, тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатлари меъёрларига риоя қилиниши устидан жамоатчилик назоратини амалга ошириш, аниқланган қоидабузилишлар бартараф этилишини талаб қилишга ҳақлидир. Иш берувчи қонун ҳужжатлари бузилишларини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномани кўриб чиқиши ва кўриб чиқиш натижалари тўғрисида Қасаба уюшмасига бир ҳафта муддат ичида маълум қилиши шарт (Ўзбекистон Республикасининг “Қасаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуни 34, 46-моддалари).

14.13. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари тўғри қўлланилишини, ойлик иш ҳақи, Жамоа шартномаси бўйича қўшимча тўловлар ўз вақтида тўланишини, шунингдек меҳнат шароитларини яхшилаш, меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги бўйича чора-тадбирлар бажарилишини назорат қилиш.

14.14. Асосий ишдан озод қилинмаган қасаба уюшмаси кўмитаси раисига, цех қасаба уюшмаси кўмиталари раисларига Низом ва қасаба уюшмаси кўмитаси илтимосномасига асосан ҳар ойда қасаба уюшмаси Кенгаши маблағлари ҳисобидан қўшимча ҳақ тўлашни амалга ошириш.

XV. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШИ УСТИДАН НАЗОРАТ.

15.1. Касаба уюшмаси Кенгаши Иш берувчи билан жамоавий музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномасини тузиш учун устувор ҳуқуққа эга, унинг ижроси устидан жамоатчилик назоратини амалга оширади (Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуни 29, 34-моддалари).

Тарафлар қуйидаги мажбуриятларни олади:

15.2. Жамоа шартномасининг ижроси устидан назорат Иш берувчи, касаба уюшмаси Кенгаши ва унинг таркибий касаба уюшмалари ташкилотлари томонидан ҳар йили тарафларнинг меҳнат жамоаси конференциясидаги ҳисоботи билан таъминланади.

15.3. Тарафлар тенглик асосида мазкур Шартнома бажарилишини назорат қилиш бўйича қўшма комиссия тузиш мажбуриятини оладилар.

15.4. Жамоа шартномасининг амал қилиш муддати давомида ҳеч бир Тараф қабул қилинган мажбуриятларни бир томонлама тартибда рад этишга ҳақли эмас.

15.5. Жамоа шартномасининг амал қилиш муддати давомида ёки амал қилиш янги муддатга узайтирилган ҳолатда унга киритиладиган ўзгартишлар ва қўшимчалар қўшимча битим шаклида алоҳида ҳужжат билан расмийлаштирилади ва мазкур Шартноманинг ажралмас қисми ҳисобланади.

15.6. Жамоа шартномасига иловалар унинг ажралмас қисми ҳисобланади.

Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

15.7. Жамоа шартномаси имзоланган кундан эътиборан бир ой муддатда касаба уюшмаси Кенгаши билан биргаликда Жамоа

шартномаси матнини комбинатнинг барча ходимлари эътиборига етказиш.

15.8. Жамоа шартномаси бажарилишини назорат қилиш учун касаба уюшмаси Кенгашига, касаба уюшмаси кўмиталарига меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича керакли маълумотларни тақдим қилиш.

XVI. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БЎЙИЧА МАЖБУРИЯТЛАР БУЗИЛГАНЛИГИ ЁКИ БАЖАРИЛМАГАНЛИГИ УЧУН ЖАВОБГАРЛИК.

16.1. Жамоа шартномаси бўйича мажбуриятлар бузилганлиги ёки бажарилмаганлиги учун айбдор бўлган мансабдор шахслар Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари ва мазкур Шартнома билан белгиланган тартибда жавобгар бўладилар.

16.2. Жамоа шартномаси мажбуриятлари бажарилмаган ҳолатда, Иш берувчи керакли чоралар кўриш учун касаба уюшмаси Кенгаши тақдимномасини икки ҳафталик муддатда кўриб чиқади.

КОМБИНАТ ХОДИМЛАРИГА ВА ПЕНСИОНЕРЛАРИГА ТАҚДИМ ЭТИЛАДИГАН ИМТИЁЗЛАР РЎЙХАТИ.

Корхона маблағлари ҳисобидан қуйидагиларни таъминлаш:

1. Ёши бўйича ёки имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш туфайли ишдан биринчи марта бўшатилаётган ходимларга комбинатда узлуксиз иш стажидан қатъий назар қуйидаги миқдорларда бир йўла мукофот пули тўлаш:

- 5 йилдан 10 йилгача 1 ойлик тариф ставкаси (маош);
- 10 йилдан 25 йилгача 2 ойлик тариф ставкаси (маош);
- 25 йилдан кўпроқ 3 ойлик тариф ставкаси (маош).

2. Тасдиқланган корхона маблағлари ҳисобидан тиббий хизматлар кўрсатиш тартибига асосан комбинат ходимлари ва пенсионерлари даволанишини, шунингдек эшитиш аппаратлари ва ногиронлик аравачалари харид қилинишини таъминлаш **(22-сонли илова).**

3. Олий ўқув юр்தларини битирган ва комбинатга ишга кирган талабаларга уч ой давомида Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1,75 баравари миқдорида рағбатлантириш пулини тўлаш.

4. Комбинат ходими ёки пенсионери вафот этган тақдирда, марҳумнинг оиласига Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 3,28 баравари миқдорида бир йўла моддий ёрдам пулини тўлаш. Иш берувчи дафн билан боғлиқ барча харажатларни ўз зиммасига олади: тобут, вақтинча ёдгорлик тайёрлаш, кафанлик, транспорт (юк машинаси, автобус) бериш. Харажатлар тегишли ҳужжатлар тақдим қилинганидан сўнг цехлар ёки комбинат бухгалтерияси томонидан тўланади. Моддий ёрдам қуйидаги ҳужжатлар мавжуд бўлган ҳолатда, моддий ёрдам кўрсатилиши учун ариза билан мурожаат қилган марҳумнинг яқин қариндошларидан бирига ажратилади:

- бўлинма раҳбари номига ариза;

- ўлим ҳақида гувоҳнома нусхаси;
- марҳумнинг меҳнат дафтарчаси;
- дафнни ташкиллаштириш ва ўтказиш тўғрисида далолатнома;
- вафот этган шахс билан қариндошликни тасдиқловчи ҳужжатлар (паспорт, туғилганлик ҳақида гувоҳнома);
- касаба уюшмаси қўмитасининг бир марталик моддий ёрдам пулини ажратиш тўғрисидаги қарори.

Марҳумнинг яқин қариндошлари бўлмаган ҳолатда, моддий ёрдам пули маҳалла қўмитасининг тасдиқловчи маълумотномаси ҳамда Иш берувчи ва ушбу бўлинма касаба уюшмаси қўмитаси вакиллари таркибидаги комиссия далолатномаси асосида бошқа шахсларга тўланади.

Дафн учун бир мартталиқ тўланадиган моддий ёрдам ходим вафот этган кундан эътиборан 3 ойдан кечиктирилмаган муддатда ариза тушган ҳолатда тўланади.