

O'zbekiston kasaba uyushmalari
Federatsiyasidan 2023 yilning
22 may sanasida 10-23-son bilan
ro'yxatdan o'tkazildi

Mehnat jamoasining umumiy
konferensiyasida ma'qullangan
2023 yil 19 may
4-sonli Bayon

“OLMALIQ KMK” AJning 2023-2025 yillar uchun tuzilgan JAMOA SHARTNOMASI

**“Olmaliq KMK” AJ
Boshqaruv raisi**

A.XURSANOV

19 may 2023y.

**“Olmaliq KMK” AJ xodimlari
kasaba uyushmasi Kengashi raisi**

A.XAYDAROV

19 may 2023y.

I. UMUMIY QOIDALAR.

1.1. Mazkur Jamoa shartnomasi korxonada yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi hamda xodimlar tomonidan o'z vakillari orqali va ish beruvchi tomonidan tuziladigan mehnat to'g'risidagi huquqiy hujjatdir.

Jamoa shartnomasining maqsadi korxonaning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishini, mehnatkashlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini kafolatlangan xolda himoya qilinishini, ularning turmush darajasini, tibbiy va madaniy xizmat ko'rsatish sifatini oshirishni, sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini, shuningdek, taraflar o'rtasidagi mehnat, ijtimoiy-iqtisodiy, kasbiy va tashkiliy munosabatlarni tartibga solishni, taraflarning teng huquqliligi, aniq moliyaviy va ishlab chiqarish imkoniyatlari asosida bajarilishini ta'minlashdan iboratdir.

1.2. Jamoa shartnomasi 3 yil muddatga tuziladi va kombinat mehnat jamoasining konferensiyasida ma'qullangan kundan e'tiboran kuchga kiradi, bir tarafdin – Ish beruvchi tomonidan, Boshqaruv raisi shaxsida, ikkinchi tarafdin – xodimlar tomonidan, Kasaba uyushmasi Kengashi raisi shaxsida imzolanadi. Mazkur muddat tugagach, jamoa shartnomasi taraflar yangi shartnoma tuzguniga yoki amaldagi jamoa shartnomasini o'zgartirguniga, to'ldirguniga qadar amal qiladi. Taraflar jamoa shartnomasining amal qilish muddati tugaguniga qadar uni uzaytirishi mumkin.

Jamoa shartnomasi umuman tashkilotda, uning alohida bo'linmalarida tuzilishi mumkin. Tashkilotning alohida bo'linmasida jamoaviy muzokaralar o'tkazish, ish beruvchi nomidan jamoa shartnomasini imzolash uchun ish beruvchi ushbu alohida bo'linma rahbariga yoki boshqa shaxsga Mehnat kodeksining 46-moddasiga muvofiq zarur vakolatlar beradi. Tashkilotning alohida bo'linmasida jamoaviy muzokaralarni o'tkazish, jamoa shartnomasini imzolash chog'ida xodimlar manfaatlarini ifoda etish huquqi ushbu bo'linma xodimlarining vakillariga beriladi. Jamoa shartnomasi yozma shaklda tuziladi.

1.3. Mazkur Jamoa shartnomasining amal qilish muddati davomida unga kerakli o'zgartirishlar va qo'shimchalar Mehnat kodeksida uni tuzish uchun belgilangan tartibda ish beruvchi va kombinat xodimlari kasaba uyushmasi Kengashi rayosatining qo'shma qarori bilan kiritilishi mumkin.

1.4. Mazkur Jamoa shartnomasida va korxonaning boshqa mahalliy hujjatlarida belgilangan barcha imtiyozlar va kafolatlar "Olmaliq KMK" AJ xodimlari kasaba uyushmasi Kengashi, "OKMK" PFK MCHJ va "RANGLI METALLURGIYA POLIKLINIKASI" MCHJ xodimlariga tatbiq etiladi.

1.5. Ish beruvchi barcha xodimlarni, shu jumladan, ishga yangi qabul qilingan xodimlarni jamoa shartnomasi, boshqa lokal hujjatlar bilan tanishtirish, jamoa shartnomasi mazmuniga va bajarilishi shartlariga oid ma'lumotlar oshkoraligini (majlislar, konferentsiyalar, mas'ul xodimlar hisobotlari, axborot stendlari, tarmoq nashrlari va hokazolar orqali) ta'minlash majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

II. ISHLAB CHIQUARISH VA IQTISODIY- FAOLIYAT.

2.1. "Yangi O'zbekistonni 2022-2026 yillarda rivojlantirish strategiyasi"ga muvofiq ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish, mahsulot tannarxini pasaytirish hamda kombinat sha'niga putur yetkazish qaltisliklarini oldini olish bo'yicha chora-tadbirlar amalga oshirilishiga har tomonlama ko'maklashish majburiyatini olgan holda taraflar:

- energiya resurslari va tabiiy gaz bozorlarini ijtimoiy himoya kafolatlarini belgilagan holda erkinlashtirib, sohaga xususiy investitsiyalarni keng jalb qilish;
- uglevodorod xom ashyosi mavjud konlar, geologiya-qidiruv maydon va strukturalarini tahlil qilgan holda ularga shaffof mexanizmlar asosida investorlarni jalb qilish orqali qazib chiqarish hajmlarini oshirish;
- iqtisodiyot tarmoqlarining havoga chiqaradigan zararli gazlar hajmini qisqartirish;
- kon-metallurgiya mashinalari, texnikalari va uskunalarning yangi turlarini ishlab chiqarishni rivojlantirish;
- "Olmaliq KMK" AJ konlari negizida rangli va qimmatbaho metallar ishlab chiqarishni kengaytirishning I-bosqichi» («Yoshlik I konini o'zlashtirish») investitsiya loyihasi amalga oshirish orqali quvvati 60 mln tonnaga teng 3-son mis boyitish fabrikasini qurish va 2024 yilda ishga tushirish.

2.2. Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni oladi:

- mahsulot ishlab chiqarishning prognoz ko'rsatkichlarining bajarilishini ta'minlash;
- biznes-reja, yillik prognozlar tuzilishini amalga oshirish, xodimlar bandligini ta'minlaydigan hajmlarda faoliyatning boshqa ko'rsatkichlari bajarilishini ta'minlash;

- ishlab chiqarish dasturini bajarish uchun mehnat jamoasini moddiy-texnik resurslar va moliyaviy mablag'lar bilan o'z vaqtida ta'minlab borish;
- mehnat unumdorligini yuksaltirish, ilg'or tajribani o'zlashtirish, fan va texnika yutuqlarini amaliyotga joriy etish uchun barcha shart-sharoitlarni yaratish;
- ishlab chiqarish dasturining bajarilishi, tashkilotning moliyaviy ahvoli va olingan foydaning ishlatilishi haqida mehnat jamoasini bir yilda kamida bir marta xabardor qilib borish;
- tashkilotning o'zida, zarur hollarda esa ta'lim muassasalarida xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga o'rgatish, malaka oshirish ishlarini olib borish;
- ratsionalizatorlikni rivojlantirish;
- kombinatning ish samaradorligi yuksalishiga, xomashyo, materiallar, energiya va boshqa resurslar iqtisod qilinishiga katta hissa qo'shayotgan xodimlarni rag'batlantirib borish.

2.3. Kasaba uyushmasi Kengashi, kasaba uyushmasi qo'mitalari quyidagi majburiyatlarni oladi:

- ijtimoiy-mehnat munosabatlariga oid masalalarni, shuningdek ishlab chiqarish va ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal etishda xodimlar nomidan ish ko'rish;
- kasaba uyushmalari faoliyatiga xos uslublar yordamida, shu jumladan, xodimlar o'rtasida mehnat musobaqalarini rivojlantirish, mehnat unumdorligini yuksaltirish, "Olmaliq KMK" AJ bilan birgalikda ilg'orlarni rag'batlantirish tizimlarini o'rnatish orqali kombinatning barqaror faoliyat ko'rsatishiga ko'maklashish;
- xodimlarning mehnat shartnomasidagi vazifalarni to'liq va sifatli bajarishlariga ko'maklashuvchi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning joriy va istiqbolli reja hamda dasturlarini qabul qilish kabi masalalar yuzasidan jamoa muzokaralarini olib borish bo'yicha takliflarni "Olmaliq KMK" AJga kiritib borish;
- xodimlarning ratsionalizatorlik va ixtirochilik ishlarida ishtirok etishlariga ko'maklashish;
- mamlakatni modernizatsiyalash va yangilash, demokratik huquqiy davlat va fuqarolik jamiyatini qurish borasidagi ustuvor dasturlar ijrosida "Olmaliq KMK" AJning ishtirokini monitoring qilish ishlarida ishtirok etish.
- "Olmaliq KMK" AJ tomonidan mehnat to'g'risidagi qonunlarga va boshqa normativ hujjatlarga rioya etishlari ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish.
- "Olmaliq KMK" AJda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 30 iyuldagi "Odam savdosiga va majburiy mehnatga qarshi kurashish tizimini yanada takomillashtirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PF-5775-son Farmoni va O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018 yil 10 maydagi "O'zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi 349-sonli qaroriga to'liq rioya etilishiga ko'maklashish;
- "Olmaliq KMK" AJning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish to'g'risidagi ish beruvchining taqdimnomasini o'z vaqtida ko'rib chiqish;
- "Olmaliq KMK" AJning mehnat sharoitlarining o'zgarishi, shuningdek xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo'shatish to'g'risidagi axborotini ko'rib chiqish va ish beruvchiga ushbu choralarning oqibatlarini yumshatish bo'yicha takliflar kiritish majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

Mehnat jamoasi (xodimlar) quyidagi majburiyatlarni oladi:

2.4. O'z mehnat vazifalarini vijdonan va qat'iy bajarish, ish beruvchining qonuniy farmoyishlari va buyruqlarini o'z vaqtida va sifatli bajarish, mehnat intizomiga rioya qilish, mehnat muhofazasi, texnika xavfsizligi, sanoat xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasiga doir talablarga rioya etish, Jamiyat mulkini asrash.

Ishlab chiqarish samaradorligini yuksaltirishga, mahsulot (ishlar, xizmatlar) sifati yaxshilanishiga, mehnat unumdorligi o'sishiga, resurslar iqtisod qilinishiga ko'maklashish, o'z hamkasblarining ishlab chiqarishdagi ilg'or tajribasidan foydalanish.

III. MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI.

3.1. Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq ular tomonidan tuziladigan mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladi.

3.2. Qonunchilikka muvofiq yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar mehnat shartnomasiga asosan quyidagilar natijasida yuzaga keladi:

- lavozimga saylanish yoki tegishli lavozimni egallash uchun tanlovdan o'tish;
- lavozimga tayinlash yoki lavozimga tasdiqlash;

- vakolatli davlat organlari tomonidan ishga yuborish;
- O'zbekiston Respublikasi hududida mehnat faoliyatiga bo'lgan huquqqa doir tasdiqnomalar berish;
- ota-onaning har ikkisinining yoki ota-onadan birining (ota-onaning o'rnini bosuvchi shaxsning) roziligi;
- ish beruvchining zimmasiga mehnat shartnomasini tuzish majburiyatini yuklatish to'g'risidagi sud qarorini qabul qilish;
- shaxsiy mehnatdan foydalanish bilan bog'liq bo'lgan va fuqarolik-huquqiy xususiyatga ega shartnoma asosida yuzaga kelgan munosabatlarni sud tomonidan yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar deb e'tirof etish.

Agar lavozimga saylanish xodimdan muayyan mehnat vazifasini bajarishni talab etsa, lavozimga saylanish natijasida mehnat shartnomasi asosidagi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar yuzaga keladi.

Agar mehnat to'g'risidagi qonunchilikda yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda yoxud tashkilot ustavida (nizomida) tanlov bo'yicha egallanishi lozim bo'lgan lavozimlar ro'yxati va ushbu lavozimlarga tanlov o'tkazish tartibi belgilangan bo'lsa, tegishli lavozimni egallash uchun tanlovdan o'tish natijasida shartnoma asosidagi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar yuzaga keladi.

Yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda yoki tashkilot ustavida (nizomida) nazarda tutilgan hollarda lavozimga tayinlash yoki lavozimga tasdiqlash natijasida mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladi.

3.3. Ishga qabul qilingan shaxslar tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasida tanishtiruv suhbatidan o'tkaziladi hamda ularga kasaba uyushmasi haqida ma'lumot beriladi. Agar xodim kasaba uyushmasiga a'zo bo'lishni xohlasa, a'zolikka kirish to'g'risida yozma ariza olinadi.

3.4. Xodim bilan mehnat shartnomasi dastlabki sinov bilan tuzilishi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-132-moddalariga rioya etilgan holda amalga oshiriladi.

3.5. "Olmaliq KMK" AJ mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish, unga o'zgartirishlar kiritish ishlarini qonunchilikda belgilangan tartibda "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksi"da muqarrar ravishda ro'yxatdan o'tkazilishini ta'minlaydi.

3.6. Mehnat shartlari mehnat to'g'risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvida belgilanadi. Bunda belgilangan mehnat shartlari mehnat shartnomasi taraflaridan birining talabiga ko'ra o'zgartirilishi mumkin emas.

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

3.7. Xodimning vaqtincha boshqa ishga o'tkazish to'g'risidagi iltimosi ish beruvchi tomonidan qanoatlantirilishi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 142-moddasiga rioya etilgan holda amalga oshiriladi.

3.8. Ish beruvchining tashabbusiga ko'ra xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish.

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilmagan boshqa ishga uning rozilgisiz, ish beruvchining tashabbusiga ko'ra vaqtincha o'tkazishga yo'l qo'yiladi.

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

- ishlab chiqarish hajmining kutilmagan darajada oshishi;
- Davlat ehtiyoji uchun shoshilinch buyurtmalar bo'lganida;
- boshqa tarkibiy bo'linma yoki uchastkalarda bekor turib qolishni oldini olish, kechiktirib bo'lmaydigan ta'mirlash ishlarini bajarish, shuningdek to'xtab qolishi butun korxona ishi bilan bog'liq bo'lgan bo'linmaning uzluksiz faoliyat jarayoniga salbiy ta'sir etishi mumkin bo'lgan boshqa ishlarni bajarish;

- yuqori organlarga statistik hisobotlar va boshqa ma'lumotlarni tayyorlash (jalb etiladigan xodimlarning ro'yxati ijro apparatning hisobotlar belgilangan muddatlarda taqdim qilinishi uchun javobgar bo'lim boshlig'i bilan o'zaro muvofiqlashtirish bo'yicha);

- kombinat rahbariyati yoki tarkibiy bo'linma rahbarining ixtiyoriga ko'ra ishda bo'lmagan xodimning o'rnini bosish;

- kombinat rahbariyati va yuqori organlar ko'rsatmasiga binoan obyektlarni qo'riqlash va favqulodda vaziyatlardan fuqarolarni himoya qilish rejimini kuchaytirish;

- kombinat tarkibiy bo'linmalariga yangi qabul qilingan xodimlar malakasini oshirish, ishdagi amaliy malakalari va tajribalarini o'zlashtirish;

- ishlab chiqarish avariyasi, baxtsiz hodisa, tabiiy ofat oldini olish yoki oqibatlarini tugatish;

- Davlat yoki jamoat mulkining yo'qotilishi yoki buzilishi oldini olish.

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni boshqa ishga o'tkazish davrlari bir kalendar yil davomida jami 60 kalendar kundan oshishi mumkin emas.

Ish beruvchining tashabbusi bilan xodim vaqtincha boshqa ishga o'tkazilgan davrda xodimning mehnatiga haq to'lash bajarayotgan ishiga qarab, biroq avvalgi o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda amalga oshiriladi.

3.9. Xodimni boshqa ishga doimiy o'tkazishga faqat uning roziligi bilan ish beruvchi va xodim o'rtasidagi kelishuvga binoan amalga oshiriladi. Bunda xodim ish beruvchidan boshqa ishga o'tkazishni talab qilishga haqli emas. (O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno).

3.10. Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini, shuningdek muddati tugaguniga qadar muddatli mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligiga asosan amalga oshiriladi.

3.11. Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish faqatgina kasaba uyushmasi qo'mitasining oldindan roziligini olib amalga oshiriladi (O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno).

Ish beruvchi tashabbusi bo'yicha mehnat shartnomasining bekor qilinishiga rozilik berish to'g'risidagi ish beruvchi taqdimnomasi kasaba uyushmasi qo'mitasida 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 ko'rib chiqiladi. Kasaba uyushmasida ish beruvchi tashabbusi bo'yicha xodim bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishiga rozilik berish to'g'risidagi taqdimnomani muhokama qilishda bevosita xodimning shaxsan ishtiroki ta'minlanishi kerak (xodimning bunday muhokamada ishtirok qilishni rad etgan yoxud uzrli sabablarsiz muhokamaga kelmagan holatlar bundan mustasno).

Kasaba uyushmasi qo'mitasi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga roziligi masalasi bo'yicha qabul qilingan qaror haqida mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning yozma taqdimnomasi olingan kundan e'tiboran o'n kunlik muddatda ish beruvchiga xabar qilishi kerak. 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.

3.12. Kombinatsion bo'linmalari xodimlarini intizomiy javobgarlikka tortish to'g'risida chiqariladigan barcha buyruqlar majburiy tartibda tegishli bo'linmaning kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan o'zaro kelishilgan bo'lishi kerak.

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

3.14. Ish beruvchi kamida ikki oy oldin kasaba uyushmasi Kengashiga 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.

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

- qisqartirish to'g'risidagi ogohlantirish amal qilayotgan davrda xodimning o'z xohishi bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishini tomonlar kelishuviga binoan ogohlantirish muddatiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya to'lash bilan amalga oshirish. Bunday holatda mehnat shartnomasini bekor qilish asosi o'zgarmaydi;

- xodimlar soni qisqartirilishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi to'g'risida ogohlantirish olgan xodimga ogohlantirish muddati davomida o'ziga qulay vaqtda boshqa ish qidirishi uchun haftada 1 kun shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqini berish.

3.16. Texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishiga, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga bog'liq bo'lgan xodimlarning soni (shtati) o'zgarganligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish masalasi ko'rib chiqilayotganda xodimlar teng malakaga va mehnat unumdorligiga ega ekanligi hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 167-moddasining birinchi va ikkinchi qismlariga muvofiq ishda qoldirishda ustuvor huquq yoki bir-birining oldida afzalliklari yo'qligi aniqlansa, u holda xodimlarni ishda qoldirishda afzallik beriladigan quyidagi holatlar hisobga olinadi:

- pensiya yoshiga yaqinlashib qolganlik (ayollar 53 yosh, erkaklar 58 yosh);
- farzandi oliy o'quv yurtida to'lov-kontrakt asosida tahsil olayotgan xodimlar;
- 18 yoshga to'lmagan nogiron farzandi bor xodimlar;
- kombinatga ish beruvchining taklifiga binoan ishga joylashgan shaxslar;
- o'n to'rt yoshga to'lmagan bitta yoki undan ortiq bolani (o'n sakkiz yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolani) tarbiyalayotgan yolg'iz ota va yolg'iz onalar.

3.17. Xodimlarga Ish beruvchining mablag'lari hisobidan kombinatdagi ish staji uchun ishdan bo'shatish nafaqasi Mehnat kodeksining 173-moddasiga asosan to'lanadi.

3.18. Xodimni boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborish O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 147-moddasiga asosan amalga oshiriladi.

IV. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI.

4.1. "Olmaliq KMK" AJda xodim uchun ish vaqtining normal davomiyligi haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas.

Kundalik ish (smena)ning davomiyligi quyidagilardan oshmasligi kerak:

Normal ish vaqti belgilangan xodimlar uchun:

- olti kunlik ish haftasida - yetti soatdan;
- besh kunlik ish haftasida - sakkiz soatdan;
- o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlar uchun - mehnat kodeksining 416-moddasida belgilangan muddatdan;
- nogironligi bo'lgan xodimlar uchun - mehnat kodeksining 427-moddasi ikkinchi qismida belgilangan muddatdan.
- noqulay mehnat sharoitlarida band bo'lgan xodimlar uchun - mehnat kodeksining 478-moddasida belgilangan muddatdan.

Mehnat jarayonida zararli va xavfli ishlab chiqarish omillari ta'siriga duchor bo'ladigan xodimlarga, ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish asosida, haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi.

4.2. Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra xodimga ishga qabul qilish chog'ida va keyinchalik to'liqsiz ish vaqti (to'liqsiz ish kuni (smena) va (yoki) to'liqsiz ish haftasi, shu jumladan ish kunini qismlarga bo'lgan holda) belgilanish O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 186-moddasiga rioya qilgan holda amalga oshiriladi.

4.3. “Olmaliq KMK” AJning uzluksiz ish rejimida ishlaydigan asosiy va yordamchi tarkibiy bo‘linmalarida ish vaqti (smena) muddati sutkasiga 12 soat miqdorida belgilab qo‘yiladi va ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy qilinadi. Bunda O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi tomonidan ishlab chiqilgan va tasdiqlangan ishlab chiqarish kalendariga muvofiq, ish vaqtining oylik, yil choragi, yillik balansiga rioya etiladi.

Ish vaqtini jamlab hisobga olish ayrim toifadagi xodimlarni ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb etish xususida belgilangan cheklashlarga (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 396 va 417-moddalarining birinchi qismi va 428-moddasiga) rioya qilgan holda joriy etiladi.

4.4. Xodimlarni dam olish va bayram kunlarida ishlarga jalb etish.

Ayrim xodimlarni dam olish va bayram kunlarida ishlarga jalb etishni mazkur Jamoa shartnomasining 3.8-bandida ko‘rsatilgan faqat alohida holatlarda, qonun hujjatlarida nazarda tutilgan cheklashlarga rioya etilgan holda amalga oshirish. Dam olish va bayram kunlarida ishlashni aniq sabablari ko‘rsatilgan, xodim(lar), Kasaba uyushmasi qo‘mitasi, Boshqaruv raisining tegishli o‘rinbosari yoki ijro apparati bosh muhandis o‘rinbosarining yo‘nalishi bo‘yicha oldindan roziligi olingan holda, buyruq yoki farmoyish bilan rasmiylashtirish.

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

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining har yilgi “Rasmiy sanalarni nishonlash davrida qo‘shimcha ishlanmaydigan kunlarni belgilash va dam olish kunlarini ko‘chirish to‘g‘risida”gi Farmonlariga muvofiq qo‘shimcha ishlanmaydigan kun (kunlar) belgilanadi.

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

- kasaba uyushmalarining saylab qo‘yiladigan organlari ishida, ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyalar faoliyatida ishtirok etish;
- davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining qarorlari bilan tuzilgan komissiyalar ishida ishtirok etish;
- kasaba uyushmalari tomonidan tashkil etiladigan ta‘lim, madaniy-ma‘rifiy va sport tadbirlarida ishtirok etish;
- yuqori kasaba uyushmasi organiga hisobot topshirish, yo‘llanmalar olish.

4.6. Ish kuni (smena) davomida dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari xodimlarga O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 205-moddasida nazarda tutilgan qo‘shimcha tanaffuslar beriladi.

4.7. Besh kunlik va olti kunlik ish haftasi qo‘llanilganda kombinatda umumiy dam olish kuni yakshanba hisoblanadi. Besh kunlik ish haftasida ikkinchi dam olish kuni deb shanba belgilanadi.

4.8. Kombinatda faoliyat yuritayotgan ishchi (kasanachi) va texnik xodimlar toifasiga kiritilgan ishchilarga dam olish va ishlash qobiliyatini tiklash uchun ish o‘rni (lavozimi) hamda o‘rtacha ish haqi saqlab qolingan holda:

- birinchi ish yili uchun: 21 kalendar kun;
 - 1 yildan 5 yilgacha: $21 (\text{asosiy}) + 4 (\text{ishlagan staji uchun}) = 25$ kalendar kuni;
 - 5 yildan 10 yilgacha: $21 (\text{asosiy}) + 6 (\text{ishlagan staji uchun}) = 27$ kalendar kuni;
 - 10 yil va undan yuqori: $21 (\text{asosiy}) + 8 (\text{ishlagan staji uchun}) = 29$ kalendar kuni;
- (elektromexaniklar, kon dispetcherlari va qonunchilikda nazarda tutilgan ayrim ishchi va texniklarga belgilangan asosiy va qo‘shimcha mehnat ta‘tillari bundan mustasno);
- rahbarlar, mutaxassislar, elektromexaniklar va kon dispetcherlariga:
 - 5 yilgacha: $21 (\text{asosiy}) + 3 (\text{qo‘shimcha}) + 6 (\text{ishlagan staji uchun}) = 30$ kalendar kuni;
 - 5 yil va undan yuqori: $21 (\text{asosiy}) + 3 (\text{qo‘shimcha}) + 8 (\text{ishlagan staji uchun}) = 32$ kalendar kunidan iborat har yilgi mehnat ta‘tillari beriladi.

4.9. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2014 yil 15 sentyabrdagi 263-son qarori bilan tasdiqlangan “Ish o‘rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavililigi yuzasidan

attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risidagi Nizom"ga muvofiq noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlar uchun xodimlarga yillik qo'shimcha ta'til belgilash.

4.10. Har yilgi mehnat ta'tilini olish huquqini beradigan ish stajini hisoblab chiqarish.

Har yilgi asosiy mehnat ta'tilini va bitta tashkilotda ko'p yillik ish staji uchun qo'shimcha ta'til olish huquqini beruvchi ish staji jumlasiga quyidagilar kiradi:

- a) ish yili davomida haqiqatda ishlangan vaqt;
- b) xodim haqiqatda ishlamagan, lekin mehnat to'g'risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat shartnomasiga muvofiq uning ish o'рни (lavozimi) saqlangan vaqt, shu jumladan har yilgi mehnat ta'tili vaqti, dam olish kunlari, ishlanmaydigan bayram kunlari hamda qonunchilikda belgilangan boshqa davrlari;
- v) mehnat shartnomasi qonunga xilof ravishda bekor qilinganda, xodim boshqa ishga o'tkazilganda yoki u ishdan chetlashtirilganda va kelgusida xodim avvalgi ishiga tiklanganda majburiy progul vaqti;
- g) agar tibbiy ko'rikdan o'tmaslik yoki mehnatni muhofaza qilish sohasida bilim va ko'nikmalar tekshiruvdan o'tmaslik xodimning aybisiz yuz bergan bo'lsa, majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmagan yoki mehnatni muhofaza qilish sohasida o'quvdan o'tmagan hamda bilim va ko'nikmalari tekshiruvdan o'tmagan xodim ishdan chetlashtirilgan davr;

d) agar xizmat tekshiruvi natijalariga ko'ra, mehnat majburiyatlarining buzilishidagi xodimning aybi tasdiqlanmasa yoxud mehnat majburiyatlarini buzish faktining o'zi tasdiqlanmasa, ushbu xizmat tekshiruvini o'tkazish vaqtida xodim ishdan chetlashtirilgan davr;

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

Har yilgi asosiy mehnat ta'tilini olish huquqini beradigan ish staji jumlasiga quyidagilar kiritilmaydi:

- xodim uzrli sabablarsiz ishda bo'lmagan vaqt.
- xodim ishdan chetlashtirilgan davrlar (bundan yuqoridagi g, d. va e – bandalarida nazarda tutilgan hollar mustasno).
- bolani parvarishlash uchun beriladigan ta'tillar vaqti.

4.11. Ish haqi qisman saqlanadigan ta'til.

Ushbu jamoa shartnomasida xodimga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til davomiyligi bir kalendar yildan oshmagan holda quyidagi holatlarda beriladi:

- pandemiya bilan bog'liq karantin cheklavlari amal qilayotgan davrda;
- yengib bo'lmaydigan kuchlar — tomonlarning irodasi va faoliyatlariga bog'liq bo'lmagan tabiat hodisalari (zilzila, ko'chki, bo'ron, qurg'oqchilik va boshqalar) yoki ijtimoiy-iqtisodiy holatlar (urush holati, kamal, davlat manfaatlarini ko'zlab import va eksportni taqiqlash va boshqalar) sababli yuzaga kelgan sharoitlarda tomonlarga qabul qilingan majburiyatlarni bajarish imkonini bermaydigan favqulodda, oldini olib bo'lmaydigan va kutilmagan holatlar (fors-major).

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

Ish haqi qisman saqlanadigan ta'tilga chiqarilgan xodimning ish haqi miqdori qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan kam bo'lishi mumkin emas.

4.12. Ish haqi saqlanmaydigan ta'til.

Ish haqi saqlanmaydigan ta'til deganda xodimning ish o'рни (lavozimi) saqlanib qolgan holda haq to'lanmaydigan ta'til tushuniladi.

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

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

Xodimning xohishiga ko'ra ish haqi saqlanmaydigan ta'til quyidagilarga majburiy tartibda beriladi:

- 1941 — 1945 yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari bo'yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga — har yili o'n to'rt kalendar kungacha;
- I va II guruh nogironligi bo'lgan shaxslarga — har yili o'n to'rt kalendar kungacha;

- ikki yoshdan uch yoshgacha bo'lgan bolani haqiqatda parvarishlayotgan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga), buvisiga, bobosiga yoki boshqa qarindoshiga;
- o'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq nafar bolani yoki o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolani tarbiyalayotgan ota-onasining biriga (ota-onaning o'rnini bosuvchi shaxsga) — har yili o'n to'rt kalendar kungacha;
- qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasi shartlarida nazarda tutilgan hollarda boshqa xodimlarga.

4.13. Ish beruvchi Mehnat kodeksining 151-moddasida keltirilgan asoslarga muvofiq xodimni ish haqi saqlanmagan holda ishdan chetlatishi mumkin. Ish haqi saqlanmagan holda ishdan chetlatish muddati har bir holat uchun alohida tuzilgan komissiya xulosasiga ko'ra belgilanadi.

Belgilangan muddatda ish haqi saqlanmagan holda ishdan chetlatilgan xodim tomonidan bartaraf etilishi mumkin bo'lgan holatda bajarilmasa xodimga intizomiy jazo qo'llashga asos bo'ladi.

4.14. Har yilgi mehnat ta'tillarini berish.

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.

Har yilgi mehnat ta'tili xodimga qulay bo'lgan vaqtda quyidagilarga beriladi:

- ayollarga — homiladorlik va tug'ish ta'tilidan oldin yoki undan keyin;
- bolani parvarishlash ta'tilidan foydalanayotgan xodimga ushbu ta'tildan oldin yoki keyin;
- o'n to'rt yoshga to'lmagan bir yoki undan ortiq nafar bolani (o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolani) tarbiyalayotgan shaxslarga (yolg'iz ota-onaga, shu jumladan beva ayollarga, beva erkaklarga, nikohdan ajralganlarga, muddatli harbiy xizmatdagi harbiy xizmatchilarning xotinlariga, ota-onaning o'rnini bosuvchi shaxslarga);

- I va II guruh nogironligi bo'lgan shaxslarga;
- 1941 — 1945 yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari bo'yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga;

- o'n sakkiz yoshdan kichik bo'lgan shaxslarga;
- ishdan ajralmagan holda ta'lim tashkilotlarida o'qiyotganlarga, agar ular o'zining har yilgi mehnat ta'tilini imtihonlar, sinovlar (zachyotlar) topshirish, bitiruv malakaviy ishlarini, magistrlik dissertatsiyalarini, kurs, laboratoriya ishlarini va boshqa o'quv ishlarini bajarish vaqtiga to'g'rilab olishni xohlasa;

- «O'zbekiston respublikasi faxriy donori» ko'krak nishoni bilan taqdirlangan shaxslarga;
- Chernobildagi avariyaning tugatish ishtirokchilari, jangchi-baynalminalchilarga;
- O'zbekiston Respublikasi davlat mukofotlariga ega shaxslarga.

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

Xodimlar quyidagi hollarda har yilgi mehnat ta'tilini uzaytirish yoki boshqa muddatga ko'chirish huquqiga ega:

- vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida;
- homiladorlik va tug'ish ta'tilining muddati boshlanganda;
- har yilgi mehnat ta'tili o'quv ta'tiliga to'g'ri kelib qolganda;
- Davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajarayotganda, agar qonunchilikda bunday majburiyatlarni bajarish uchun ishdan ozod etish nazarda tutilgan bo'lsa.

Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra har yilgi mehnat ta'tili qismlarga bo'linishi mumkin. Bunda ushbu ta'tilning hech bo'lmaganda bir qismi o'n to'rt kalendar kundan kam bo'lmashligi kerak.

4.15. Birinchi ish yili uchun har yilgi mehnat ta'tilidan foydalanish huquqi xodimda u ushbu ish beruvchida uzluksiz ishlagan olti oy o'tganidan keyin yuzaga keladi.

Mehnati kodeksining 227-moddasining uchinchi qismida nazarda tutilgan hollarda mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra xodimga ishlagan olti oy o'tguniga qadar ham mehnat ta'tili berilishi mumkin.

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.

4.16. Xodimning xohishiga ko'ra, asosiy va qo'shimcha mehnat ta'tillari tugaganidan so'ng mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin (shu jumladan, uning muddati tugaganligi tufayli). Bunday holatda, ta'til tugagan kun mehnat shartnomasi bekor qilingan sana hisoblanadi.

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

- a) yaqin qarindoshi vafot etganda – 1 kun;
- b) farzandi 1-sinfga borayotganda ota-onalardan birining arizasiga ko'ra - 1 kun;
- v) koronavirus infeksiyasidan emlangan kuni – 1 kun;

Xodimning ota-onasi, aka-ukalari, opa-singillari, farzandlari va turmush o'rtog'i yaqin qarindoshlar deb hisoblanadi.

Ijtimoiy ta'tillar davrida xodimning avvalgi ish joyi (lavozimi) va o'rtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi.

Ijtimoiy ta'tillar har yilgi mehnat ta'tilidan tashqari beriladi. Xodim tomonidan belgilangan muddatlarda foydalanilmagan ijtimoiy ta'til boshqa muddatga o'tkazilishi mumkin emas. Ijtimoiy ta'tillarni jamlab hisoblashga va pulli kompensatsiya bilan almashtirishga yo'l qo'yilmaydi.

V. MEHNATGA HAQ TO'LASH. KAFOLATLI TO'LOVLAR VA KOMPENSATSIYA TO'LOVLARI.

Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni oladi:

5.1. Xodimlar mehnatiga haq to'lanishi.

Xodimlar mehnatiga haq to'lanishini "Olmaliq KMK" AJ mehnatga haq to'lash bo'yicha Yagona tarif setkasi asosida tarif stavkalari va lavozim okladlari bo'yicha amalga oshirish.

Quyidagi mehnatga haq to'lash tizimini belgilash:

- ishbay;
- vaqtbay;
- ishbay-mukofotlanadigan;
- vaqtbay-mukofotlanadigan.

Kombinatda malakali mutaxassislarni va xodimlarni saqlab qolish maqsadida, Nizomga muvofiq mehnatga haq to'lash bo'yicha kontraktlar tuzish orqali ularga Yagona tarif setkasida nazarda tutilgandan yuqoriroq haq to'lashni belgilash.

Xo'jalik faoliyatining asosiy natijalari uchun xodimlarga belgilangan qo'shimcha haq va ustamalarga mukofot puli hisoblash **(1-sonli ilova)**.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019 yil 6 sentyabrdagi 743-son qaroriga hamda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021 yil 5 apreldagi 183-son qaroriga ko'ra kiritilgan o'zgartirishlarni hisobga olib, tarmoq koeffitsientlari o'rnatilgan turli tarmoqlardagi ishchilar uchun tarif stavkalarini ushbu koeffitsientlarni hisobga olgan holda hisob-kitoblarni amalga oshirish.

"Rangli metall rudalarini qazib olish bo'yicha ishlab turgan va qurilayotgan korxonalarning yer osti ishlarida, shuningdek ishlab turgan karerlardagi ochiq kon ishlarida ishchilarni bajaradigan mehnatiga, o'ta og'ir va o'ta zararli mehnat sharoitlari bo'lgan tarmoq koeffitsientlarini qo'llagan, tarif stavkalari bo'yicha to'lanadigan ishlar ro'yxati **(2-sonli ilova)**.

"Metallurgiya, kimyo-metallurgiya ishlab chiqarishlarida band bo'lgan guruh tarif stavkalari bo'yicha to'lovlari amalga oshiriladigan, ishlab chiqarish va ishchi kasblar ro'yxati" **(2a-sonli ilova)**.

5.2. Oziq-ovqat mahsulotlari, transport, dori mahsulotlari, kommunal xizmatlar, eng zarur tovarlar uchun narxlar oshishi sharoitida xodimlarni ijtimoiy himoyalash choralari amalga oshirish.

5.3. Ish beruvchi xodimni davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajarish vaqtida, shuningdek ish beruvchi va mehnat jamoasining manfaatlari bo'yicha majburiyatlarni bajarish uchun ish joyi (lavozimi)ni saqlagan holda ishdan ozod qilish. Ushbu majburiyatlarni bajarish vaqtida xodimning o'rtacha oylik ish haqi saqlanib qolinadi.

Davlat yoki jamoat majburiyatlarini, shuningdek Ish beruvchi va mehnat jamoat majburiyatlarini bajarishda dam olish kunlaridagi va ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun haq to'lash mazkur Jamoa shartnomasining 5.31-bandiga muvofiq amalga oshirish.

5.4. Ish haqini to'lash.

Ish haqini to'lash muddatlari:

- oyning birinchi yarmi uchun - joriy oyning 26 sanasigacha;
- oyning ikkinchi yarmi uchun - keyingi oyning 10 sanasigacha.

Haq to'lanadigan kun dam olish kuni yoki bayram kuniga to'g'ri kelib qolsa, mehnat haqi shu kun arafasida to'lanadi.

Oyning birinchi yarmi uchun avans to'lovi xodimning amaldagi malaka razryadiga muvofiq, shtatlar jadvalida yoki ishchilarning shtatlarini taqsimlash jadvalida belgilangan lavozim maoshi (oylik tarif stavkasi) ning yoki mehnatga haq to'lashning kontrakt shakli bo'yicha o'rnatilgan kafolatlangan okladning 50 % miqdorida amalga oshiriladi.

Ish beruvchi xodimga ish haqini o'z vaqtida to'lanishi uchun javobgar bo'ladi.

5.5. Ish beruvchi quyidagilarni kafolatlaydi:

- mehnatga haq to'lashning ishbay tizimidagi xodimlarga bajarilgan ish hajmi uchun ishbay baholar bo'yicha haq to'lash;
- mehnatga haq to'lashning vaqtbay tizimidagi xodimlarga berilgan razryadlarga (ishlangan vaqt uchun) asosan tarif stavkalari bo'yicha haq to'lash;
- ishchilar, rahbarlar, mutaxassislar va texnik xodimlarga belgilangan maosh (ishlangan vaqti uchun) bo'yicha haq to'lash.

5.6. Ishchilarga (asosiy ishdan ozod qilinmagan holda) brigadaga rahbarlik qilganligi uchun, brigada ishchilari soniga qarab, oylik tarif stavkasiga foizlarda qo'shimcha haq belgilash (ustani topshiriqlarini bajarish va ishlarni sifatli bajarish sharti bilan):

- 5 nafardan 15 nafargacha ishchi – tarif stavkasini 10% miqdorida;
- 16 nafar va undan ko'proq ishchi – tarif stavkasini 15% miqdorida.

Xodimlar umumiy soni 2 nafardan 5 nafargacha bo'lgan holatda, zvenoga (brigada tarkibida) rahbarlik qilganligi uchun brigadirga o'rnatilgan qo'shimcha haqining 50% miqdorida qo'shimcha haq belgilash.

5.7. Qo'shimcha haq belgilash.

Xodimlarga mehnat shartnomasida belgilangan o'z asosiy ishi bilan birga boshqa bir necha kasb va lavozimda (o'rindoshlik asosida) ishlaganligi, xizmat ko'rsatish zonasini kengaytirganligi, ishlar hajmini ko'paytirganligi, shuningdek o'z asosiy ishi bilan birga vaqtincha ishda bo'lmagan xodimlar vazifalarini bajarganlik uchun o'rindoshlik kasbi/lavozimi bo'yicha tarif stavkasi (maoshi)ning 30% miqdorigacha qo'shimcha haq belgilash.

Vaqtincha ishda bo'lmagan xodimlar vazifalarini bajarganlik uchun qo'shimcha haq ishda bo'lmagan xodimning tarif stavkasidan (maoshidan) yuqori bo'lishi mumkin emas. (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 18 oktyabrdagi 297-son "O'rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to'g'risidagi nizom tasdiqlash haqidada"gi qarorida belgilangan tartibda).

5.8. Tungi soat 22.00 dan 06.00 gacha, qishki mavsumda esa (1 dekabr dan 28 (29) fevralgacha) soat 21.00 dan 07.00 gacha vaqtdagi ish uchun mehnatga haq to'lash har bir ish soati uchun quyidagi miqdorda amalga oshirish:

- sanoat-ishlab chiqarish xodimlariga 1,6 soatbay tarif stavkasi (maoshi);
- qo'riqlash va ishlab chiqarishdan tashqari xodimlarga 1,5 soatbay tarif stavkasi (maoshi).

5.9. Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda, ro'yxatga asosan (3-sonli ilova), og'ir va zararli mehnat sharoitlaridagi ishlar uchun tarif stavkasini 12% miqdorigacha, o'ta og'ir va o'ta zararli mehnat sharoitlaridagi ishlar uchun tarif stavkasini 24% miqdordagacha qo'shimcha haq to'lanishini belgilash. Qo'shimcha haq ish joylarini attestatsiyadan o'tkazish natijalari bo'yicha "Olmaliq KMK" AJ sexlaridagi va korxonalaridagi xodimlarga mehnat sharoitlari uchun o'rnatilishi mumkin bo'lgan, og'ir va zararli, o'ta og'ir va o'ta zararli mehnat sharoitlaridagi ish joylaridagi mehnat sharoitlarini baholash to'g'risida"gi nizomiga asosan va xodimlarning bunday ish joylarida amalda ishlab bergan vaqti uchun hisoblash.

Rahbarlar, mutaxassislar va boshqa xizmatchilarga qayd etilgan qo'shimcha haq to'lanishini ular ishchilarning yarmidan ko'prog'i mehnat sharoitlari uchun qo'shimcha haq oladigan uchastkalarda, sexlarda va ishlab chiqarishlarda doimiy (ish vaqtining kamida 50%) band bo'lgan holatda belgilash.

5.10. Xodimning aybi bilan tayyorlangan qisman yaroqsiz mahsulot uchun mahsulotning yaroqliligi darajasiga qarab, kamaytirilgan ishbay baho bo'yicha haq to'lashni amalga oshirish.

Shaxsiy tamg'aga ega bo'lgan ishchilarga, tarif stavkasining (maoshning) 10% miqdorida qo'shimcha haq belgilash. Qo'shimcha haq to'lovini mahsulot (ish) sifatiga shikoyatlar bo'lmagan holatda amalga oshirish.

5.11. Xodim tomonidan unga tegishli bo'lgan mol-mulkdan Ish beruvchi roziligi bilan va uning manfaatlarini ko'zlab foydalanilganda, Ish beruvchi hisobidan transport vositalarining amortizatsiyasi (eskirishi) va ulardan foydalanish harajatlarining, shuningdek asbob-uskunalar, boshqa texnik vositalar yoxud o'zga mol-mulklar amortizatsiyasi (eskirishi) o'rnini qoplash. Ushbu xarajatlar o'rnini qoplash miqdori va tartibi xodim va Ish beruvchi o'rtasidagi kelishuv asosida belgilanadi.

5.12. Ish beruvchi quyidagi holatlarda xodimdan korxonaga yetkazilgan moddiy zarar undirilishini to'liq yoki qisman rad etishga haqli, agar:

- moddiy zarar me'yoriy ishlab chiqarish-xo'jalik tavakkalchiligi natijasida yetkazilgan bo'lsa;
 - ma'muriyat tomonidan qimmatbaho buyumlarning tegishli saqlanishi, hisobga olinishi va nazorat qilinishi uchun qulay sharoitlar yaratilmagan bo'lsa;
 - yetarlicha darajada mehnat tashkil qilinmagan bo'lsa;
 - xodim zararni oldini olish uchun unga bog'liq barcha choralarni ko'rgan bo'lsa;
 - xodim o'zining harakatlari bilan boshqa kattaroq zararni oldini olgan bo'lsa.
- Bunday holatlarda, zararning o'rnini qoplash kombinat mablag'lari hisobidan amalga oshiriladi.

5.13. Kombinatga taklif etilgan xodimlar ko'chib kelganda, quyidagi harajatlarni qoplab berish:

- ko'chib kelish va mol-mulkni tashish bo'yicha – chiptalar va kvitansiyalarda ko'rsatilgan narxlar miqdorida;
- ushbu maqsadlarda xususiy tartibda yollangan transport yoki mol-mulkni tashish sarf-harajatlarini, qonun hujjatlarida nazarda tutilgan miqdordan yuqori bo'lmagan miqdorda qoplab berish;
- Ish beruvchi bilan kelishgan holda, yangi joyga joylashish bo'yicha xodim tomonidan sarflangan boshqa xarajatlarni qoplab berish.

5.14. Idoraviy harbiylashtirilgan qo'riqlash xizmati 1-toifali xodimlarining lavozim maoshlarini 10% ga oshirish.

5.15. Quyidagi alohida kasblarda ishlaydigan ishchilarning soatlik tarif stavkalarini oshirish:

- zararli va zaharli flotoreagentlar: sianidlar, ksantogenat, suyuq xlor, natriy sulfid, sianli natriy, oksal, so'ndirilmagan ohak, suyuq shisha qo'llanilgan holda rangli, noyob va qimmatbaho metall rudalarni boyitish bilan band bo'lgan ishchilarga 10% ga **(4-sonli ilova);**

- rejimli sexlar: oltin va kumushni affinajlash sexi, misni elektrolizlash sexi ishchilariga 7%ga **(5-sonli ilova);**

- ruda va ustki qatlamni olib chiqishda, ixtisoslashgan va maxsus yuk avtomobillari haydovchilari tomonidan bajariladigan ishlarda band bo'lgan, ishlab turgan va qurilayotgan ochiq karerlardagi (konlardagi) texnologik jarayonda, amaldagi va qurilayotgan ochiq karerlardagi avtomobil yo'llarini ta'mirlash ishlarida, amaldagi va qurilayotgan shaxtalar, karerlar, konlardan tog' jinslarini va boyitish fabrikalaridan boyitish mahsulotlarini olib chiqish, shlamli tindirgichlardan shlamni olib chiqish, shaxtalarga (konlarga) portlovchi materiallarni tashish, to'lg'azma (zakladka) materiallarni tashish, tayyor mahsulotlar omborigacha noruda materiallarni olib chiqish ishlarida, rudalar, flyuslar, aglomeratlar, konsentratlar, yarim fabrikatlar, o'tga chidamli materiallarni va metallarni eritish uchun boshqa kerakli materiallarni zavod ichida tashish ishlarida, metall, prokat, metallolom, shlak va asosiy metallurgiya sanoati boshqa chiqindilarini zavod ichida tashish ishlarida, tayyor mahsulotlarni zavod ichidagi omborlarga tashish va zavodlar sexlaridan (boyitish fabrikalaridan) ishlab chiqarish chiqindilarini chiqindi uyumiga yoki chiqindi to'planadigan joylarga olib chiqish ishlarida band bo'lgan yuk avtomobillari haydovchilariga 12% ga;

- 150 metr va undan chuqurroq ochiq karerlardan rudalar, noruda materiallar va ustki qatlam tog' jinslarni olib chiqishda yuk avtomobillari haydovchilariga qo'shimcha ravishda 8% ga; yer osti ishlarida band bo'lgan vaqt uchun 50% gacha;

- rudalar, ustki tog' jinslar va shlaklarni olib chiqish texnologik jarayonida band bo'lgan elektrovoz mashinistlariga 10% ga;

- rudalar, ustki tog' jinslar va shlaklarni olib chiqish texnologik jarayonida band bo'lgan elektrovoz mashinistlari yordamchilariga 9% ga.

Mehnatga haq to'lash bilan bog'liq barcha hisob-kitoblarda oshirilgan tarif stavkalarini qo'llash.

5.16. Lokomotivlar va manevrli poezdlarning malaka darajasiga ega mashinistlariga va lokomotivni boshqarish huquqiga ega mashinist yordamchilariga "Olmaliq KMK" AJ tomonidan 2006 yil 20 aprelda tasdiqlangan "Lokomotiv mashinistlariga va lokomotiv brigadalari mashinist-instruktorlariga malaka darajasini berish tartibi to'g'risidagi Nizom"ga muvofiq har oylik ustama to'lash.

Lokomotiv brigadalari poezd tuzuvchisiz ishlaganda, lokomotiv mashinistlariga 30% gacha, lokomotiv mashinistlari yordamchilariga 20% gacha soatlik tarif stavkalarini oshirish.

5.17. 10 dan 25 kub.metr gacha sig'imli bir kovshli ekskavatorlarga, 5 kub.metrdan yuqori sig'imli kovshli va uzaytirilgan uskunali bir kovshli ekskavatorlarga xizmat ko'rsatish bilan band bo'lgan, Qalmoqir kon boshqarmasi 6 malaka razryadli ekskavator mashinistlariga razryaddan tashqari (baholash hisob-kitobiga qo'shmagan holda) quyidagi oshirilgan soat tarif stavkalarini belgilash:

Tog' jinslarini yuklashda:

- Markaziy karerda 1,135 baravar;

- Sharqiy, Ustki qatlam (Вскрышной), Sari-Cho'qqi ochiq karerlarida 1,145 baravar.

Tog' jinslarini qabul qilish:

1 va 2-sonli ustki qatlam tog' jinslarini qabul qiluvchi karerlarning ishlab chiqarish uchastkalarida 1,145 baravariga.

5.18. Quyidagi malaka darajalari uchun har oylik ustamalar to'lash:

- yuk tashuvchi va yengil avtomobillar, avtobuslar haydovchilariga quyidagi miqdorlarda: «B», «C», «D» yoki «B», «C», «E» transport vositalari toifalariga kiritilgan barcha turdagi va rusumdagi yuk tashuvchi va yengil avtomobillarni boshqarish yoxud «D» yoki «D» va «E» toifasiga kiritilgan avtobuslarni boshqarish huquqiga ega 2-chi darajali haydovchilarga – 10%; «B», «C», «D» va «E» transport vositalari toifalariga kiritilgan barcha turdagi va rusumdagi yuk tashuvchi va yengil avtomobillarni boshqarish huquqiga ega 1-chi darajali haydovchilarga – 25% tegishli razryad bazaviy tarif stavkasining, haydovchi sifatida mazkur transport vositalarida amalda ishlangan vaqt uchun. Haydovchilarga darajalar 2018 yil 29 dekabrda tasdiqlangan “Olmaliq KMK” AJ tarkibiy bo'linmalari haydovchilariga darajalar berish to'g'risidagi Nizomga asosan belgilanadi;

- qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishida band bo'lgan traktorist-mashinistlariga quyidagi miqdorlarda: 2-chi darajali traktorist-mashinistlarga – 10%, 1-chi darajali traktorist-mashinistlarga – 20% tarif bo'yicha to'lanadigan mexanizatsiya ishlardagi oylik ish haqiga.

5.19. Vaxta usulida ishlovchi kombinat ishchi-xodimlarining mehnatiga haq to'lash, kafolatlar va kompensatsiyalar, vaxtaning davomiyligi huquqiy jihatdan Mehnat kodeksiga yoki mehnat haqidagi boshqa hujjatlarga rioya qilgan holda amalga oshiriladi.

5.20. Kombinatsion xodimlariga amaldagi Nizomga muvofiq kombinatda uzluksiz ish stajiga qarab, uzoq muddat ishlaganligi uchun har oylik ustama to'lash (**6-sonli ilova**).

5.21. Ta'tilga chiqish paytigacha 11 oy davomida o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzilganligi uchun jarimalarga ega bo'lmagan (Ichki mehnat tartibi qoidalariga asosan) barcha xodimlarga mehnat ta'tiliga to'g'rilab, sog'lomlashtirish uchun oylik lavozim maoshi (oylik tarif stavkasi) miqdorida moddiy yordam puli to'lash. Qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishida band bo'lgan, malaka razryadlariga ega bo'lmagan xodimlarga mehnat ta'tiliga chiqishda, sog'lomlashtirish uchun so'nggi ikki kalendar oyi uchun hisoblangan ishbay baholar bo'yicha ish haqi asosida moddiy yordam pulini to'lash.

Moddiy yordam pulini, ta'til kalendar yili davomida qaysi davr uchun va necha marta berilganligidan qat'iy nazar, shuningdek ishlab chiqarish zaruriyatiga ko'ra, qonun hujjatlari bilan belgilangan ta'tilning faqat bir qismi berilib, ta'tilning qolgan qismi esa kelgusi ish yiliga o'tkazilgan holatlarda yiliga bir marta to'liq miqdorda to'lash.

Mehnat ta'tili vaqtida vaqtincha mehnat qobiliyatini yo'qotganlik nafaqasi (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 20 martdagi 153-sonli Qarori bilan tasdiqlangan ro'yxatga muvofiq, ijtimoiy ahamiyatga ega kasalligi bo'lgan, statsionarda davolanayotgan, shuningdek ishlab chiqarishda shikastlangan, operatsiyani boshdan kechirgan va maishiy jarohat olgan xodimlar bundan mustasno) berilgan xodimlarga sog'lomlashtirish uchun berilgan moddiy yordam puli kombinatning har bir bo'linmasida tuzilgan komissiya qarori bo'yicha qayta ko'rib chiqiladi, so'ngra Kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi tomonidan tasdiqlanadi.

5.22. Kombinatsion xodimlariga vaqtincha mehnat qobiliyatini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa pulini to'lash bilan bog'liq xarajatlar, “Olmaliq KMK” AJning o'z mablag'lari hisobidan amalga oshirish.

5.23. Tasdiqlangan grafiklarga asosan, Ishlab chiqarishni avtomatlashtirish boshqarmasi texnologik jarayonlarini boshqarish tizimlarini avtomatlashtirish xizmati va texnik tizimlar xavfsizligi xizmati xodimlariga uydagi navbatchilik uchun oylik tarif stavkasining 10 foizi miqdorida qo'shimcha haq belgilash.

5.24. Xizmat safarlari uchun kompensatsiya to'lovlari Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 2-avgustdagi 424-son qarori bilan tasdiqlangan O'zbekiston Respublikasi hududida xizmat safarlari to'g'risidagi Nizomga muvofiq amalga oshirish.

5.25. Jamoaviy muzokarlarda, jamoa kelishuvi, jamoa shartnomasi loyihasini tayyorlashda ishtirok etadigan shaxslar asosiy ishidan taraflarning kelishuvi bilan belgilanadigan muddatga, o'rtacha ish haqi saqlangan holda ozod etiladi.

Jamoaviy muzokarlarda ishtirok etish bilan bog'liq bo'lgan barcha xarajatlar mehnat to'g'risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan tartibda kompensatsiya qilinadi. Agar jamoa kelishuvida, jamoa shartnomasida boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo'lmasa, olimlar, ekspertlar va mutaxassislarining xizmatlariga haq to'lash taklif qiluvchi taraf tomonidan amalga oshiriladi.

Jamoaviy muzokarlarda ishtirok etadigan xodimlarning vakillari bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan ushbu muzokaralar olib borilayotgan davrda bekor qilishga, shuningdek ularga nisbatan intizomiy jazo qo'llashga yoki ularni boshqa ishga o'tkazishga ularning vakillik qilishiga vakolat bergan organning oldindan roziligini olmasdan yo'l qo'yilmaydi.

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

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

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

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

5.27. Ish sayyor va ko'chib yurish xususiyatiga ega bo'lganda, shuningdek dala sharoitlarida va vaxta usulida ishlanganda kompensatsiya to'lovlari Mehnat kodeksining 288 moddasiga asosan amalga oshiriladi.

5.28. Ish beruvchining yo'llanmasi bilan kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash, malaka oshirish va stajirovkadan o'tishga yuborilgan xodimlarga yashash joyidan tashqarida yashaganlik uchun kompensatsiya (sutkalik) to'lovi belgilanadi.

5.29. Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda, Ro'yxatga binoan (**7-sonli ilova**), ish jarayonida sog'liq uchun zararli fizikaviy, kimyoviy, biologik va boshqa ishlab chiqarish omillari ta'siriga uchragan xodimlariga ish haqini kamaytirmagan holda qisqartirilgan (haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmagan) ish vaqti davomiyligini belgilash. Qisqartirilgan ish vaqti davomiyligi ish joylarini attestatsiya qilish materiallari asosida belgilash.

5.30. "Olmaliq KMK" AJ sanoat-ishlab chiqarishdagi xodimlarining ish haqiga noqulay mehnat sharoitlari uchun O'zbekiston Respublikasi hududida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 21% miqdorida ish vaqtini hisobga olish tabeliga asosan, haqiqatda ishlab berilgan vaqti uchun (mehnati, o'quv ta'tillari va vaqtincha mehnat qobiliyati yo'qotilgan kunlar bundan mustasno) har oylik qo'shimcha haq belgilash.

5.31. Ish vaqtidan tashqari ish uchun, dam olish kunlari va ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ishlar uchun ikki hissa miqdorda haq to'lash.

Xodimning xohishiga ko'ra ish vaqtidan tashqari ish uchun oshirilgan haq to'lash o'rniga 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.

Dam olish kunidagi yoki ishlanmaydigan bayram kunidagi ish xodimning xohishiga ko'ra boshqa dam olish kunini berish bilan kompensatsiya qilinishi mumkin. Dam olish kunidagi yoki ishlanmaydigan bayram kunidagi ish boshqa dam olish kunini berish bilan kompensatsiya qilingan taqdirda, bunday ish uchun haq to'lash kamida bir hissa miqdorida amalga oshiriladi, dam olish kuni uchun esa haq to'lanmaydi.

5.32. Angren kon boshqarmasi «Ko‘chbuloq» shaxtasi ko‘tarish mashinasi mashinistlariga O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019 yil 6 sentyabrdagi 743-sonli Qarori bilan tasdiqlangan tarmoq koeffitsientlarini qo‘llagan holdagi tarif stavkalari bo‘yicha mehnatiga haq to‘lashni belgilash.

5.33. Xodimlarni quyidagi tartibda yubiley sanalari munosabati bilan mukofotlash:

Quyidagilar yubiley sanalari hisoblanadi: 50, 60, 70 yoshga to‘lishi.

Xodim yubiley sanasida kombinatda eng kamida 20 yil benuqson uzluksiz ishlagan holatda, quyidagi miqdorlarda mukofotlanishi mumkin:

50 yoshga to‘lganda – 2 500 000 so‘m miqdorida mukofot puli yoki teng qiymatli sovg‘a;

60 yoshga to‘lganda – 3 000 000 so‘m miqdorida mukofot puli yoki teng qiymatli sovg‘a;

70 yoshga to‘lganda – 3 500 000 so‘m miqdorida mukofot puli yoki teng qiymatli sovg‘a.

Kombinatda uzluksiz ish stajiga quyidagilar qo‘shiladi:

- kombinatning kasaba uyushmasi organlarida, kasaba uyushmasi Kengashi bo‘linmalarida (Jismoniy tarbiya va sport bo‘limi, “Metallurg” madaniyat saroyi, sanatoriy-profilaktoriy), shuningdek sobiq partiya, komsomol va sovet organlarida, xalq nazorati organlarida saylanadigan lavozimlarda ishlash va boshqa ishlardagi davr, agar xodim saylanadigan ishgacha kombinatda ishlagan bo‘lsa;

- haqiqiy muddatli harbiy xizmat vaqti, agar xodim harbiy xizmatga chaqirilguncha kombinat tarkibida ishlagan bo‘lsa va zaxiraga bo‘shatilganidan so‘ng kombinatga to‘rt oydan kechikmagan holda qaytgan bo‘lsa;

- ishlab chiqarishdan uzilgan holda kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish kurslarida o‘qish vaqti;

- uch yoshgacha bolalari bor ayollarga beriladigan, ish haqi saqlanmagan holda qisman to‘lanadigan va qo‘shimcha ta‘til vaqti;

- kombinat tarkibiy bo‘linmalari negizida tashkil etilgan ijara, kichik korxonalar va koooperativlar, shuningdek “Olmaliq KMK” AJ tarkibiga kiritilgan sobiq “O‘zbek olmos-oltin” birlashmasi, “O‘zbekiston qattiq qotishmalar va o‘tga chidamli metallar kombinati” AJ, “Devon” SHK, Davlat geologiya qo‘mitasi tarkibidagi korxonalarda hamda “Angren quvur zavodi” UKda ishlash davri. Bunda xodimlarning ish stajini hisoblash faqat korxonalarning “Olmaliq KMK” AJ tarkibiga kiritilgan davridan uzluksiz kombinatda mehnat qilayotgan xodimlar uchun amal qiladi.

- boshqa korxonalar, tashkilotlarda oxirgi ishlagan davri, agar xodim kombinatga ishga yuqori turuvchi idoralar yo‘llanmasi yoki ish beruvchining yozma taklifiga ko‘ra qabul qilingan bo‘lsa;

- yuqori organlarda: shahar va viloyat hokimiyatlarida, O‘zbekiston Respublikasi vazirliklarida mas‘ul va rahbarlik lavozimlarida ishlash vaqti, agar xodim ushbu lavozimlarda yuqorida qayd etilgan tashkilotlar taklifi va “Olmaliq KMK” AJ tavsiyalariga asosan ishlagan bo‘lsa va ish tugaganidan so‘ng kombinatga to‘rt oy mobaynida ishga takroran qabul qilingan bo‘lsa.

Quyidagi holatlarda ish staji uzilmaydi:

- nogironlik guruhi bekor qilingandan so‘ng, olti oy mobaynida kombinatga qayta ishga kirganida;

- shtatlar soni qisqartirilishi yoki kombinat xodimlari shtati qisqartirilishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilingandan keyin kombinatga ishga kirganda, agar qisqartirilgunga qadar xodim kombinat tarkibiy bo‘linmasida ishlagan bo‘lsa va to‘rt oydan ortiq bo‘lmagan vaqt mobaynida ishga qaytgan bo‘lsa;

- kombinatga oliy, o‘rta maxsus o‘quv yurtlarini bitirgach, o‘quv yurtini bitirgandan so‘ng to‘rt oydan kechikmagan holda ishga qaytganda;

- pensiyaga ketgandan keyin birinchi marta pensionerlar kombinatga ishga kirganda, agar pensiyaga ketgunga qadar ular kombinatda ishlagan bo‘lsa.

Joriy oyda 50, 60, 70 yoshga to‘ladigan xodimlarni mukofotlash Kombinat boshqaruv raisining buyrug‘i bilan tarkibiy bo‘linmalar rahbarlarining Kasaba uyushmasi qo‘mitalari raislari bilan kelishilgan holda tasdiqlangan taqdimnomasi asosida, har joriy oyning 20-sanadan kechiktirilmay yuborilgan holda bir oyda bir marta amalga oshiriladi.

Taqdimnomaga yubiley nishonlanayotgan xodimning nuqsonsiz mehnat va ishlab chiqarish ko‘rsatkichlarini aks ettiruvchi ishlab chiqarish tavsifnomasi ilova qilinadi. Yubiley sanasi kelgungacha bir yil mobaynida mehnat va texnologik intizom, mehnatni muhofaza qilish, xavfsizlik texnikasi va h.k. qoidalar va me‘yorlar buzilganligi uchun intizomiy jazoga ega xodimlar mukofotlashga taqdim etilmaydi.

Ayrim holatlarda, Kombinat xodimlari kasaba uyushmasi Kengashi bilan kelishilgan holda Boshqaruv raisiga korxonalar, sexlar, bo‘limlarning birinchi rahbarlarini, ularning o‘rinbosarlarini va bosh mutaxassislarini muayyan ish staji holati hisobga olinmagan holda kombinatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishidagi alohida xizmatlari uchun yubiley sanalari bilan mukofotlash huquqi beriladi.

Mukofot pullari kombinat (sex) ish haqi fondi hisobidan va ushbu fond doirasida to'lanadi hamda mahsulotlarni (ishlar, xizmatlarni) ishlab chiqarish va realizatsiya qilish bo'yicha xarajatlar tarkibi va moliyaviy natijalarni shakllantirish tartibi to'g'risidagi Nizomga muvofiq xarajatlarga kiritiladi.

5.34. Mehnat ta'tiliga haq to'lashni ta'til boshlanguniga qadar oxirgi ish kunidan kechiktirmay amalga oshiriladi.

VI. MEHNAT INTIZOMI.

6.1. Xodimlar tomonidan mehnat vazifalarining bajarilishi mehnat shartnomalari, tarkibiy bo'linmalar to'g'risidagi nizomlar, lavozim yo'riqnomalari, odob-axloq qoidalari, "Olmaliq KMK" AJ Nizomi hamda Ichki mehnat tartibi qoidalari binoan ta'minlanishini va nazorat qilinishini taraflar o'z zimmasiga oladilar.

Ichki intizomni belgilovchi hujjatlar bilan xodimlarni tanishtirish Ish beruvchining majburiyati hisoblanadi. Intizom qoidalari bilan tanishtirilmagan xodimga mazkur qoidalarining buzilishi vaji bilan intizomiy jazo choralari qo'llanilishi mumkin emas.

6.2. Taraflar mehnat vazifalarining vijdonan va sifatli bajarilishi xodimlar farovonligining asosi ekanligini e'tirof etadilar.

6.3. Kasaba uyushmasi qo'mitasi xodimlar tomonidan ichki mehnat tartibi qoidalari, mehnat intizomiga rioya etilishiga, mehnat vazifalari o'z vaqtida va sifatli bajarilishiga ko'maklashib boradi.

Mehnat jamoasi (xodimlar) quyidagi majburiyatlarni oladi:

6.4. Xodimlar ichki mehnat tartibi qoidalari, o'rnatilgan ish rejimi, mehnat intizomiga va dress-kodga rioya qilishlari shart.

6.5. O'qishga yoki kadrlarni qayta tayyorlashga yo'naltirilganda mashg'ulotlarga vijdonan munosabatda bo'lish.

Sababsiz o'qishni rad qilish va mashg'ulotlarda qatnashmaslik mehnat intizomining buzilishi sifatida baholanadi.

6.6. Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni oladi:

Xodimlarga ishdagi muvaffaqiyatlari uchun quyidagi rag'batlantirish choralari qo'llaniladi:

- O'zbekiston Respublikasi hududida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 0,7 baravari miqdorida bir yo'la mukofot puli to'lash orqali minnatdorlik e'lon qilish;

- O'zbekiston Respublikasi hududida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1,05 baravari miqdorida bir yo'la mukofot puli to'lash orqali "Olmaliq KMK" AJ Faxriy yorlig'i bilan mukofotlash;

- O'zbekiston Respublikasi hududida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1,75 baravarigacha doiradagi qiymatli qimmatbaho sovg'a bilan mukofotlash;

- Olmaliq shahar hokimiyatining Faxriy yorlig'i bilan taqdirlangan xodimlarga O'zbekiston Respublikasi hududida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1,41 baravari miqdorida mukofot puli to'lash orqali mukofotlash;

- Toshkent viloyat hokimiyatining Faxriy yorlig'i bilan taqdirlangan xodimlarga O'zbekiston Respublikasi hududida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1,75 baravari miqdorida mukofot puli to'lash orqali mukofotlash;

- "Olmaliq KMK" AJ Mehnat faxriysi" faxriy unvoni to'g'risidagi Nizomga muvofiq, kombinat xodimlariga bir yo'la mukofot puli to'lash orqali "Olmaliq KMK" AJ Mehnat faxriysi" faxriy unvonini berish **(8-sonli ilova)**;

- "I, II va III darajali "Konchilik shuhrati" ko'krak nishoni to'g'risidagi Nizomga muvofiq, bir yo'la mukofot puli to'lash orqali "I, II va III darajali "Konchilik shuhrati" ko'krak nishoni bilan taqdirlash **(9-sonli ilova)**.

Kombinat xodimlari jamiyat va davlat oldidagi alohida xizmatlari uchun davlat mukofotlariga va unvonlariga taqdim etilishlari mumkin. Ish haqi, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar va mehnatga haq to'lash tizimida nazarda tutilgan boshqa to'lovlar rag'batlantirish turlari jumlasiga kirmaydi.

VII. MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI.

7.1. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi mehnat shartnomasi tarafigining boshqa tarafga yetkazilgan ziyonning o'rnini qonunchilikda belgilangan tartibda qoplash majburiyatini ifodalaydigan yuridik javobgarlikdir.

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

Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni oladi:

7.2. Bevosita pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilayotgan xodim maxsus yozma shartnoma asosida ularga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta'minlamaganligi uchun to'liq moddiy javobgar bo'ladi.

To'liq moddiy javobgarlik to'g'risida o'zi bilan shartnoma tuziladigan xodimlarning toifalari ro'yxati hamda pul yoki tovar qimmatliklari bilan bevosita muomala qiluvchi xodimlar tomonidan ishlar birgalikda bajariladigan, jamoaning (brigadaning) to'liq moddiy javobgarligi joriy etilishi mumkin bo'lgan bo'linmalar ro'yxati Jamoa shartnomasining 10-sonli ilovasida keltirilgan.

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

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

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

VIII. MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIENASI.

Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni oladi:

8.1. Kombinat tarkibiy bo'linmalari uchun normativ-texnik hujjatlarni, ko'rgazmali qo'llanmalarni, ogohlantiruvchi plakatlarni xarid qilish, xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash uchun yozuvlar va belgilarni tayyorlash.

8.2. "Olmaliq KMK" AJ mablag'lari hisobidan tarkibiy bo'linmalarining tibbiyot punktlarini saqlash, ularni kerakli dori-darmon va tibbiy asbob-uskunalar bilan ta'minlash.

8.3. Kombinatning barcha tarkibiy bo'linmalarini tasdiqlangan yillik buyurtmalarga binoan tibbiyot qutilari bilan ta'minlash.

8.4. Ishlab chiqarishdagi jarohatlanishning oldini olishga mo'ljallangan zamonaviy xavfsizlik texnikasi vositalarini joriy etish, xodimlarda kasb kasalliklari paydo bo'lishini oldini olishga mo'ljallangan sanitariya-gigienik sharoitlarni ta'minlash. Ish joylarida changlanish, gazlar bilan ifloslanish, shovqin va tebranishning me'yoriy ko'rsatkichlariga rioya qilinishini ta'minlash, ish joylarida me'yoriy harorat rejimini va yoritilish darajasini tashkil etish, buning uchun aspiratsiya, ventilyatsiya va gazdan tozalaydigan uskunalarining soz holda ishlashini ta'minlash.

8.5. Uskunalar, ishlab chiqarish binolari va hududlarini xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlaydigan holatda saqlash.

8.6. Kombinatning tarkibiy bo'linmalari ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish, nogironligi bo'lgan ishchilarning ish o'rinlarini pasportlashtirish, shuningdek mehnatni muhofaza qilish talablari bajarilishi ustidan tekshiruv va nazoratni amalga oshirish.

8.7. Kalendar rejasiga muvofiq, korxona mablag'lari hisobidan xodimlarni majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazish.

8.8. "Olmaliq KMK" AJ ishlab chiqarish korxonasi xodimlari uchun maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa yakka tartibda himoyalaniş vositalarini bepul berish ro'yxati"ga muvofiq noqulay mehnat sharoitlarida ishlaydigan xodimlarni bepul maxsus kiyim, maxsus poyabzal, boshqa shaxsiy himoyalaniş va gigiena vositalari bilan ta'minlash. Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va shaxsiy himoyalaniş vositalarining saqlanishi, yuvilishi, tozalanishi va ta'mirlanishini ta'minlash. Belgilangan foydalanish muddati tugamasdan, xodimga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra yaroqsiz holga kelgan maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoyalaniş vositalari almashtirib berilishini ta'minlash. Almashtirib berish ma'lum bir tarkibiy bo'linmaga kelib tushadigan maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoyalaniş vositalarining sifatini sinash va nazorat qilish bo'yicha komissiyaning tegishli dalolatnomasiga muvofiq amalga oshirish.

Kombinat xodimlarining maxsus kiyimlarni yuvish uchun yuvish vositalarining sarflanish me'yorlarini belgilash **(11-sonli ilova)**.

Kasaba uyushmasi qo'mitasining bevosita sexlarda, uchastkalarda va h.k. joylarda ustav talablarini bajarish uchun ishlab chiqarish faoliyatidan ozod qilingan holda alohida tanlab olingan xodimlariga maxsus kiyim (kurta, kaska, poyabzal) berish.

Kislorod ballonlari bilan bog'liq ishlarni bajaradigan xodimlarga qo'shimcha ravishda ip gazlama qo'lqoplar berish (bir oyda bir juft).

Xarid qilinayotgan maxsus kiyim, maxsus poyabzal va shaxsiy himoyalaniş vositalarining sifati ustidan nazoratni Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va shaxsiy himoyalaniş vositalarini qabul qilish komissiyalari (markaziy va tarkibiy bo'linmalar) tomonidan amalga oshirish.

8.9. Noqulay mehnat sharoitlarida ishlaydigan xodimlarni "Davolash-profilaktik oziq-ovqatlar olish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, kasblar, lavozimlar, ishlar ro'yxati"ga muvofiq, belgilangan me'yorlar bo'yicha davolash-profilaktik oziq-ovqatlar bilan bepul ta'minlash **(12-sonli ilova)**:

- davolash-profilaktik oziq-ovqatlarning pul shaklidagi qiymatini "Olmaliq KMK" AJ buyrug'i bilan belgilash;

- 12 soatli ish smenasida davolash-profilaktik oziq-ovqatlar talonlari berilishini quyidagi hisob-kitob asosida amalga oshirish: oylik ishlangan soatlar me'yoriga asosan 8 soatli ish smenasida davolash-profilaktik oziq-ovqatlar uchun 1 ta talon;

- vaxta usulida (shaxtalar, konlarda) ishlaydigan xodimlarga 11 soatli ish smenasida davolash-profilaktik oziq-ovqatlar talonlari berilishini ish smenasiga bitta talon hisob-kitobi asosida amalga oshirish: oylik ishlangan soatlar me'yoriga asosan 7,2 soat yoki 8 soat;

- davolash-profilaktik oziq-ovqatlar sifati nazorat qilinishini amalga oshirish. Davolash-profilaktik oziq-ovqatlar bilan ta'minlash tartibi va shartlarini "Kombinat xodimlariga davolash-profilaktik oziq-ovqatlarni bepul berish tartibi"ga asosan amalga oshirish.

8.10. Noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlarni quyidagi belgilangan me'yorlarga asosan bepul sut bilan ta'minlash – "Sut olish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, kasblar, ishlar ro'yxati"ga muvofiq, har bir xodimga bir smenada 0,5 litr **(13-sonli ilova)**.

8.11. "Noqulay mehnat sharoitlari tufayli bepul sovun olish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, kasblar, lavozimlar, ishlar ro'yxati"ga muvofiq, "O'zDSt 2833:2017. Qattiq xo'jalik sovuni. Texnikaviy shartlar" talablariga asosan har bir xodimni bir oyda 1 dona (vazni 200 grammdan kam bo'lmagan miqdorda) sovun bilan bepul ta'minlash **(14-sonli ilova)**.

8.12. Kombinat xodimlariga davolash-profilaktik oziq-ovqatlar va bepul oziq-ovqatlar berilishini ta'minlaydigan tashkilotlarga elektr energiyasi, yonilg'i (o'tin), issiq va sovuq suv, isitish tizimi, aloqa, transportni bepul taqdim qilish.

8.13. Kombinat tarkibiy bo'linmalarining issiq sexlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlarni quyidagi belgilangan me'yorlarga asosan gazlangan (mineral) tuzli suv bilan bepul ta'minlash: bir nafar xodimga bir smenada 1 litr suv **(15-sonli ilova)**.

Xodimlarni quruq choy bilan:

issiq sexlarda ishlaydigan har bir xodimga hisob-kitob asosida bir smenada 2,5 gramm;

noqulay mehnat sharoitlarida ishlaydigan har bir xodimga hisob-kitob asosida bir smenada 1 gramm ta'minlash **(16-sonli ilova)**.

8.14. Ijtimoiy obyektlar boshqarmasi bo'linmalari xodimlarini yuvish vositalarining sarflanish me'yorlariga asosan yuvish vositalari bilan ta'minlash **17-sonli ilovaga**, Ijro apparati Ijtimoiy ishlar bo'limi xo'jalik qismi guruhi uchun yuvinish vositalarining sarflanish me'yorlari **18-sonli ilovaga** asosan amalga oshiriladi.

8.15. Tasdiqlangan smetaga muvofiq, mehnatni muhofaza qilish chora-tadbirlarini o'tkazish uchun mablag'larni o'z vaqtida ajratish va ishlatish **(19-sonli ilova)**.

8.16. Biznes-rejada nazarda tutilgan mablag'lar doirasida, ishlab chiqilgan chora-tadbirlarga muvofiq, atrof-muhitni muhofaza qilish chora-tadbirlarini bajarish.

8.17. Obyektlarni kuzgi-qishki davrda ishlashga tayyorlash bo'yicha kerakli chora-tadbirlarning bajarilishini ta'minlash.

8.18. Ishlab chiqarishda xodimning o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda mayib bo'lgan va tez tibbiy yordamga muhtoj bo'lgan kombinat xodimlarini korxona mablag'lari hisobidan O'zbekiston Respublikasining tegishli davolash muassasasiga davolash uchun yuborish.

8.19. Ishlab chiqarishda xodimning o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda mayib bo'lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi holatlarini o'z vaqtida tekshirilishini va ro'yxatdan o'tkazilishini ta'minlash.

Ish beruvchi xodimning o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda mayib bo'lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi tufayli uning hayoti va sog'lig'iga yetkazgan zararining o'rnini qoplashidan tashqari shikastlangan xodimning yillik ish haqi miqdorida bir yo'la beriladigan nafaqa to'lash.

8.20. Ishlab chiqarishda xodimning mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda shikastlanishi tufayli uni davolash uchun amalga oshiriladigan to'lovlar o'rnini qoplash.

8.21. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa oqibatida boquvchisining vafoti tufayli yetkazilgan zararining o'rni qoplanishi huquqiga ega bo'lgan fuqarolarga marhumning o'rtacha yillik ish haqining 6 baravari miqdorida bir yo'la nafaqa to'lash. Bunda qaramog'ida bo'lgan har bir fuqaro uchun har oylik to'lovlar miqdori O'zbekiston Respublikasi hududida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1,64 baravaridan kam bo'lsa, amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq hisoblab chiqilgan boquvchisini yo'qotganligi tufayli yetkazilgan zararining o'rni qoplanishi oylik to'lovlarida qaramog'ida bo'lgan har bir fuqaro uchun mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1,64 baravariga teng qo'shimcha haq to'lanishini amalga oshirish.

8.22. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa oqibatida xodim vafot etgan taqdirda, uning oilasiga jabrlanuvchining o'rtacha yillik ish haqi miqdorida bir yo'la moddiy yordam pulini to'lash.

Bir yo'la moddiy yordam puli o'lim bilan yakunlangan baxtsiz hodisa yuz bergan paytdan e'tiboran 3 kun ichida to'lash.

8.23. Ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi jamoalar va sexlarning kasaba uyushmalari tashkilotlari umumiy yig'ilishlarida mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxslarni saylashni o'tkazish va ularning o'qishini tashkillashtirish majburiyatlarini oladi.

8.24. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxslarga ish vaqti davomida o'z vazifalarini bajarish uchun o'rtacha oylik ish haqi miqdorida haq to'lanadigan haftasiga 2 soat taqdim etish.

8.25. Mehnat sharoitlarini yaxshilashda faol ishtirok qilayotgan, jarohatlanish holatlarini kamaytirishga ko'maklashayotgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxslarga "Olmaliq KMK" AJ mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillarni mukofotlash to'g'risidagi Nizom"ga muvofiq, yil yakuni bo'yicha rag'batlantirish.

8.26. Korxonaning mehnatni muxofaza qilish va sanoat xavfsizligi bo'yicha me'yoriy-huquqiy hujjatlar buzilishida aybdor bo'lgan yoxud nazorat qiluvchi organlar faoliyatiga to'sqinlik qilayotgan mansabdor shaxslarni qonunchilikda belgilangan tartibda intizomiy javobgarlikka tortish.

8.27. Kombinat o'quv markazida "Olmaliq KMK" AJ tarkibiy bo'linmalariga yangi ishga qabul qilinayotgan shaxslar, shu jumladan muddatli mehnat shartnomasi bo'yicha ishga qabul qilinayotgan shaxslar (ularning ma'lumoti, ushbu kasb yoki lavozim bo'yicha ish tajidan qat'iy nazar), ishlab chiqarish ta'limi yoki amaliyotini o'tash uchun kelgan o'quvchilar va talablarning mehnatni muxofaza qilish bo'yicha bir kunlik dastlabki o'qishini o'tkazish. Mehnatni muxofaza qilish bo'yicha bir kunlik dastlabki o'qish o'tkazilgan vaqt uchun haq to'lanmaydi.

Mehnatni muxofaza qilish bo'yicha dastlabki o'qish o'tkazilganidan so'ng tarkibiy bo'linma tomonidan ishga qabul qilish to'g'risida buyruq chiqariladi va xodim kirish yo'l-yo'rig'idan o'tish uchun yuboriladi.

8.28. Yuqorida qayd etilgan shaxslar (8.27-band), shuningdek tarkibiy bo'linma rahbari (bosh muhandisi) tomonidan tasdiqlangan Dasturlarga binoan xizmat safari bo'yicha kelgan xodimlar bilan mehnatni muxofaza qilish bo'yicha kirish yo'l-yo'rig'idan o'tkazish. Kirish yo'l-yo'rig'ini o'tish muddati tasdiqlangan Dasturlarga muvofiq belgilanadi.

Yangi ishga qabul qilingan xodimlar, haq to'lanadigan ishlab chiqarish amaliyotiga kiritilgan o'quvchilar va talabalar bilan mehnatni muxofaza qilish bo'yicha kirish yo'l-yo'rig'ini o'tkazish vaqti uchun berilgan razryad tarif setkasi hisob-kitobi asosida haq to'lanadi va bepul ovqatlanish talonlari bilan ta'minlanadi.

8.29. Xodimning o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda mehnatda mayib bo'lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi munosabati bilan uning hayoti yoki sog'lig'iga yetkazilgan zararning o'rnini qoplash bo'yicha o'z fuqarolik javobgarligini O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining, 2009 yil 24 iyundagi 177-son qarorida belgilangan shartlar asosida va tartibda sug'urtalashni amalga oshirish.

Mehnat jamoasi (xodimlar) quyidagi majburiyatlarni oladi:

8.30. Mashinalar va mexanizmlar, asbob-uskunalar bilan ishlashda belgilangan talablarga rioya etish, ajratilgan shaxsiy himoyalani vositalaridan foydalanish, barcha xodimlar tomonidan mehnatni muxofaza qilish talablariga va yo'riqnomalariga rioya etilishini nazorat qilish, korxona mulkiga zarar yetkazishga, avariya vaziyati paydo bo'lishiga, atrof-muhitning ifloslanishiga olib kelgan, sodir etilgan harakatlar uchun moddiy javobgar bo'lish.

8.31. Ratsionga asosan davolash-profilaktik oziq-ovqatlarni qabul qilish talablariga rioya etish.

8.32. Xodimlar O'zbekiston Respublikasining tegishli me'yoriy-huquqiy hujjatlarida, korxonaning ichki hujjatlarida, mazkur Jamoa shartnomasida belgilangan mehnatni muxofaza qilish talablari, qoidalari va yo'riqnomalariga rioya etilishi ularning vazifalari ekanligini va ularga rioya etilmaganligi uchun amaldagi qonunchilikka muvofiq javobgar bo'lishlarini e'tirof qiladilar.

Kasaba uyushmasi Kengashi, Kasaba uyushmasi qo'mitalari:

8.33. Mehnatni muxofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxslarni va mehnatni muxofaza qilish komissiyasi a'zolari yordamida xodimlar tomonidan mehnatni muxofaza qilish qoidalari va me'yorlari talablari bajarilishi ustidan doimiy nazoratni belgilaydilar.

8.34. Xodimlarga beriladigan maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoyalani vositalarining butunligi, ishga yaroqliligi, ulardan foydalanish majburiyligi ustidan nazorat olib boradilar.

8.35. O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muxofaza qilish to'g'risida"gi Qonuniga rioya etilishi ustidan nazoratni amalga oshiradilar.

8.36. "Olmaliq KMK" AJ xodimlari kasaba uyushmasi Kengashi rayosatining qaroriga muvofiq, Ishlab chiqarishda xodimning o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda mayib bo'lgan xodimga davolanishi uchun moddiy yordam pulini to'laydilar.

8.37. Ish beruvchidan ish joylarini mehnatni muxofaza qilish va sanoat xavfsizligini ta'minlash hamda sanoat sanitariyasi qoidalari talablariga muvofiqlashtirish, shuningdek ish joylaridagi mavjud kamchiliklarni bartaraf etish uchun o'z vaqtida choralar ko'rilishini talab qiladilar.

8.38. Korxonalarda mehnat va maishiy sharoitlar holati, davolash-profilaktik oziq-ovqatlar sifati nazoratini tashkillashtiradilar va amalga oshiradilar. Qoidabuzilishlar aniqlangan holatlarda ma'muriyatga tegishli dalolatnomalar taqdim etadilar, hamda ularni bartaraf etish bo'yicha doimiy monitoring olib boradilar.

IX. XODIMLARNI KASBGA TAYYORLASH, QAYTA TAYYORLASH VA ULARNING MALAKASINI OSHIRISH. ISHNI TA'LIM BILAN BIRGA OLIB BORUVCHI XODIMLAR UCHUN KAFOLATLAR VA KOMPENSATSIYALAR

9.1. Xodimlarni kasbga tayyorlash deganda xodimlarda nazariy va amaliy bilimlarni shakllantirishga, shuningdek muayyan sohada kasbiy faoliyatni amalga oshirishga va (yoki) muayyan kasb yoki mutaxassislik bo'yicha ishlarni bajarishga imkon beruvchi ko'nikma hamda malakalarni shakllantirishga yo'naltirilgan o'qitish tushuniladi. Xodimlarni kasbga tayyorlash ish beruvchining yo'llanmasi bo'yicha ixtiyoriy ravishda ta'lim tashkilotlarida amalga oshiriladi.

Xodimlarni qayta tayyorlash deganda xodimlarni texnologiyalarga yoki mehnat jarayoniga nisbatan talablar o'zgarib borayotganligi sababli yangi kasbiy bilimlari, malakalari va ko'nikmalarni egallash maqsadida yoki yangi kasbni egallash uchun o'qitish tushuniladi.

Malaka oshirish deganda xodimning undagi mavjud kasb va mutaxassislik bo'yicha ishlarni bajarishga tayyorligini tavsiflovchi, xodimning kasbiy bilimlari, malakalari va ko'nikmalari darajasini takomillashtirish tushuniladi

9.2. Xodim ish beruvchi va xodim uchun majburiy bo'lgan, shuningdek ixtiyoriy qayta tayyorlash yoki malaka oshirishga yuborilgan taqdirda, Ish beruvchi xodimning ish joyini (lavozimini) va qayta tayyorlash yoki malakasini oshirish davridagi o'rtacha ish haqini saqlab qolishi shart.

9.3. Murabbiylik deganda xodimlarni qayta tayyorlash yoki ularning malakasini oshirish turlari tushunilib, bunda tashkilotning eng tajribali xodimlari (ustoz) muayyan bir mehnat vazifasini amalga oshirish uchun zarur bo'lgan bilimlar, ko'nikmalar va malakalarni tajribasi kamroq bo'lgan xodimlarga rejali ravishda yetkazishni ta'minlaydi.

Mehnat shartnomasiga doir qo'shimcha kelishuv yoki murabbiy bilan tuzilgan mehnat shartnomasi, agar unga avvalboshdanoq murabbiylik qilish to'g'risidagi tegishli shartlar kiritilgan bo'lsa, murabbiylikni amalga oshirish to'g'risida buyruq chiqarish uchun asos bo'ladi. Ustozlik qilish to'g'risidagi tegishli shartlar deganda **20 – sonli ilovada** keltirilgan ustozning kamroq tajribaga ega bo'lgan xodimni o'qitish uchun sarflaydigan ish vaqti, ustozlik vazifalarini bajarganlik uchun to'lanadigan haq miqdori va o'zga shartlar tushuniladi.

9.4. Kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirishdan o'tish chog'ida xodimlar ta'lim tashkilotida belgilangan qoidalarga rioya etishi, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish natijalarini ish beruvchiga taqdim etishi shart. Kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirishdan o'tish chog'ida xodimlarning zimmasida O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida, boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda, mazkur Shartnomada va mehnat shartnomasida belgilangan boshqa majburiyatlar ham bo'lishi mumkin.

9.5. Ta'lim muassasalarida mehnat shartnomasi bo'yicha ishidan ajralmagan holda o'qib, o'quv rejasini bajarayotgan xodimlarga shart-sharoitlar yaratish talabi mehnat kodeksining 383-moddasiga asosan hamda kechki yoki sirtqi ta'lim shakli bo'yicha ta'lim olayotgan xodimlar uchun kafolatlar va kompensatsiyalar mehnat kodeksining 385- moddasida belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

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

10.1. Ayollarning mehnat huquqlarini va ijtimoiy kafolatlarini ta'minlash maqsadlarida Taraflar Xalqaro mehnat tashkilotining quyidagi hujjatlariga qat'iy rioya etish majburiyatini oladilar:

Xalqaro mehnat tashkilotining 1930 yildagi Zo'rlab ishlatish yoki majburiy mehnat to'g'risidagi 29-son Konventsiyasiga Bayonnoma;

"Bir hil qiymatga ega bo'lgan mehnat uchun erkaklar va xotin-qizlarni teng rag'batlantirish to'g'risida"gi 100-son Konventsiya, 29.06.1951y., Jeneva;

"Onalikni muhofaza qilish to'g'risida"gi 103-son Konventsiya, 28.06.1952y., Jeneva;

"Majburiy mehnatni tugatish to'g'risida"gi 105-son Konventsiya, 25.06.1957y., Jeneva;

"Mehnat va bandlik ish turlari sohasida kamsitish to'g'risida"gi 111-son Konventsiya, 25.06.1958y., Jeneva.

10.2. Taraflar O'zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi Qonunida ko'zda tutilgan quyidagi kafolatlariga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta'minlash majburiyatini o'z zimmalariga oladilar:

- xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash majburiyatlarini Tashkilotning 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.

Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni oladi:

10.3. Homilador ayollarga va bola tuqqan ayollarga yillik ta'tillar ularning xohishiga ko'ra, tegishli homiladorlik va tug'ish ta'tilidan oldin yoki undan keyin yoxud bolani parvarishlash ta'tilidan keyin berish.

11.4. O'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq nafar bola yoki o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolaning ota-onasidan biri (ota-onaning o'rnini bosuvchi shaxs) davomiyligi to'rt kalendar kun bo'lgan har yilgi ijtimoiy ta'tilda bo'lgan davrida uning ushbu ta'til davri uchun o'rtacha ish haqi saqlanib qoladi.

Ushbu ta'tilni keyingi ish yiliga ko'chirishga yoki uni pulli kompensatsiya bilan almashtirishga yo'l qo'yilmaydi.

10.5. Kelgusidagi yillik mehnat ta'tilini olish huquqini beruvchi ish stajiga bolani parvarishlash ta'tillari vaqti kiritilmaydi.

10.6. Zarur hollarda (yo'llanma asosida), homilador ayollarni tibbiy ko'riklardan o'tish uchun ishdan ozod qilish.

10.7. 2 yoshgacha bo'lgan bolasi bor xodimalar uchun har uch soat ishdan so'ng 30 daqiqadan bolani ovqatlantirish (emizish) uchun tanaffuslar belgilash, 2 yoshgacha 2 nafar va undan ko'proq bolalari bor ayollar uchun tanaffus muddati har uch soat ishdan so'ng bir soat qilib belgilanadi. Ikki yoshga to'lmagan ikki yoki undan ortiq nafar farzandi bo'lgan taqdirda, tanaffusning davomiyligi kamida bir soat qilib belgilanadi.

Bolani ovqatlantirish (emizish) uchun tanaffuslar ish vaqtiga qo'shiladi, o'rtacha oylik ish haqi bo'yicha to'lanadi. Xodimalarning xohishiga ko'ra, bolani ovqatlantirish (emizish) uchun tanaffuslar ish kuni davomida umumlashtirilishi hamda dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusga qo'shilishi yoki ish kuni boshlanishiga yoki oxiriga qo'shilishi mumkin (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 407-moddasi va Xalqaro mehnat tashkilotining 103-son Konventsiyasiga asosan).

10.8. Ikki yoshgacha bo'lgan bolaga qarash bo'yicha ta'tildagi ayollarga nafaqani qonun hujjatlarida nazarda tutilgan miqdorda to'lash.

10.9. To'liqsiz ish kunini belgilash O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 186-moddasiga asosan amalga oshiriladi.

Kasaba uyushmasi Kengashi, kasaba uyushmasi qo'mitalari quyidagi majburiyatlarni oladi:

10.10. Mehnat sharoitlarini yaxshilashda va ayollar sog'lig'ini muhofaza qilishda ishtirok etish.

XI. YOSHLAR UCHUN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

11.1. Kombinat faoliyatida va rivojlanishida yosh mutaxassislar ishtiroki samarasini yanada oshirish hamda yoshlarni ijtimoiy-iqtisodiy himoyasini kuchaytirish maqsadida tomonlar quyidagilarga kelishib oldilar:

Xalqaro mehnat tashkilotining “Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to‘g‘risida”gi 138-sonli va “Bolalar mehnatining og‘ir shakllarini ta‘qiqlash va yo‘q qilishga doir shoshilinch choralar to‘g‘risida”gi 182-sonli Konvensiyalariga binoan ishga qabul qilish uchun eng kichik yoshga rioya etish hamda bolalar mehnatining og‘ir shakllarini taqiqlash yuzasidan aniq maqsadga yo‘naltirilgan ishlarni olib borish;

yoshlarga oid davlat siyosatini amalga oshirishga qaratilgan qo‘shimcha chora-tadbirlar Dasturi ijrosini ta‘minlashda faol ishtirok etish;

yosh mutaxassislar kengashini tuzish, yosh ishchilar va mutaxassislar o‘rtasida kasb mahorati bo‘yicha tanlovlar o‘tkazish;

Tashkilotning o‘zida, zarur hollarda esa ta‘lim muassasalari va o‘quv kurslarida yosh xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga o‘rgatish, malaka oshirish ishlarini olib borish;

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

mehnat jarayonida yuqori ko‘rsatkichlarga erishayotgan, kasaba uyushmalarida faol va shijoatli yoshlarni rag‘batlantirish;

yosh xodimlarni madaniy-ma‘rifiy tadbirlar, kasb mahorati bo‘yicha tanlovlarda faol ishtirok etishini ta‘minlash.

11.2. Qonunchilikka binoan mazkur Shartnoma maqsadlari uchun O‘zbekiston Respublikasining O‘RQ-406-sonli “Yoshlarga oid davlat siyosati to‘g‘risida”gi Qonuni bilan belgilangan “Yoshlar”, “Yosh oila”, “Yosh mutaxassis” tushunchalaridan foydalaniladi.

Taraflar quyidagi majburiyatlarni oladi:

11.3. Korxona faoliyatida va rivojlanishida yosh mutaxassislarning yanada samarali ishtirok qilishi, shuningdek yoshlarning ijtimoiy himoyalanganligini kuchaytirish uchun Taraflar quyidagilarga kelishib oldilar:

- Davlat yoshlar siyosatini amalga oshirishga qaratilgan qo‘shimcha chora-tadbirlar dasturi bajarilishini ta‘minlashda faol ishtirok qilish;

- yosh mutaxassislar kengashini tashkil etish, yosh xodimlar va mutaxassislar o‘rtasida kasbiy mahorat tanlovlarini o‘tkazish;

- bevosita Korxonada, zarur hollarda esa – ta‘lim muassasalari va o‘quv kurslari bazalarida yosh xodimlarning kasb tayyorgarligi, boshqa kasblarni o‘rganish, malakasini oshirish bo‘yicha ishlarni olib borish;

- zamonaviy bilimlarni o‘zlashtirish, chet tillarni o‘rganish, kompyuterda ishlash bilim va malakalarini oshirish bo‘yicha o‘quv kurslarini tashkillashtirish orqali yoshlar salohiyatini mustahkamlashga ko‘maklashish.

11.4. O‘n sakkiz yoshdan kichik yoshdagi xodimlarga mehnat qonun hujjatida nazarda tutilgan imtiyozlarni berish.

11.5. Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni oladi:

a) kasb-hunar ta‘lim muassasalari o‘quvchilari va talabalarning ishlab chiqarish amaliyotiga rahbarlik qilish uchun yuqori malakali xodimlarni, rahbarlarni, mutaxassislarni jalb etishilishini ta‘minlash;

b) o‘rta maxsus kasb-hunar ta‘lim muassasalari bitiruvchilari va talabalarga yetakchilik qilgan murabbiylarni rag‘batlantirish.

11.6. Kasaba uyushmasi Kengashi, kasaba uyushmasi qo‘mitalari quyidagi majburiyatlarni oladi:

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

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

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

g) kombinatga amaliyot o'tash uchun biriktirilgan professional ta'lim muassasalari o'quvchilarini va yangi ishga qabul qilingan bitiruvchilarini mehnat muhofazasi bo'yicha yo'riqdan o'tkazishga, maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal, yakka tartibdagi himoya vositalari, sut va davolash-profilaktika oziq-ovqatlari bilan ta'minlashga erishish;

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

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

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

XII. AYRIM TOIFADAGI XODIMLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING BA'ZI XUSUSIYATLARI

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

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

12.3. Karantinga oid choralar amal qilishi davrida Ish beruvchi va xodimning o'zaro kelishuviga asosan homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan hamda surunkali kasallikka chalingan shaxslarni masofadan turib ishlash usuliga, qulay ish grafigiga yoki uydin turib ishlashga o'tkazilishi mumkin.

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

Masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish jadvalida yoki uyda ishlashga o'tish vaqtida xodim va ish beruvchining huquq va majuburiyatlari Mehnat kodeksida belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

XIII. QO'SHIMCHA IJTIMOIIY SUG'URTA. IJTIMOIIY KAFOLATLAR VA IMTIYOZLAR.

Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni oladi:

13.1. Taklif etilgan mutaxassislarga ajratish uchun shahar aholisidan kvartiralar xarid qilinishini tashkillashtirish.

13.2. Korxonaga qarashli turar joylarni (shu jumladan yotoqxonalarni), Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi Kengashi rayosatining qo'shma qaroriga muvofiq, turar joy sharoitlarini yaxshilashga muhtoj xodimlar va xizmatchilar o'rtasida navbatma-navbatlik tartibida xizmatda foydalanish uchun xususiylashtirish huquqisiz 5 yil muddatga taqsimlash.

13.3. Korxona mablag'lari hisobidan, kombinatdagi ish stajiga quyidagicha darajalangan holda, "Olmaliq KMK" AJ sanatoriy-profilaktoriysiga yo'llanmalar uchun to'lovni amalga oshirish:

- 15-20 yil – 50% qiymati uchun – yo'llanmalar umumiy sonining 5% gacha;
- 20 yildan ko'proq – bepul – yo'llanmalar umumiy sonining 5% gacha.

13.4. Har yili bolalarni yozgi sog'lomlashtirish mavsumi davrida "Tong", "Metallurg", "Xandiza-Parvoz", "Istiqlol", "Gulzor" bolalar sog'lomlashtirish oromgohlariga umumiy xarajatning 25% miqdorida ta'minlash uchun pul mablag'larini ajratish va kombinat xodimlari kasaba uyushmasi Kengashining hisob-kitob raqamiga o'tkazish.

13.5. "Tong", "Metallurg", "Xandiza-Parvoz", "Istiqlol", "Gulzor" bolalar sog'lomlashtirish oromgohlaridagi bolalar, xodimlar va xizmat ko'rsatuvchi xodimlar ovqatlanishini yaxshilash uchun belgilangan kunlik ovqatlanish qiymatining 25% miqdorida pul mablag'larini ajratish.

13.6. Kasaba uyushmasi Kengashi tomonidan tasdiqlanadigan taqdim qilinadigan hisob-kitoblar va taqsimlash shtatlariga asosan, yozgi mavsumda Ijtimoiy obyektlar boshqarmasi, Avtomobil transporti boshqarmasi, Idoraviy xarbiylashtirilgan xizmat va Fuqarolar muxofazasi otryadi xodimlari – “Tong”, “Metallurg”, “Xandiza-Parvoz”, “Istiqlol”, “Gulzor” bolalar sogʻlomlashtirish oromgohlaridagi xizmat koʻrsatuvchi xodimlar oziq-ovqatlari uchun pul mablagʻlarini “Olmaliq KMK” AJ xodimlari kasaba uyushmasi Kengashining hisob-kitob raqamiga oʻtkazish.

13.7. “Olmaliq KMK” AJ dam olish maskanlariga yoʻllanmalar uchun haq toʻlanishini quyidagi **(21-22 sonli ilovalar)** belgilash:

- kombinat xodimlariga va yoshi boʻyicha yoki imtiyozli shartlarda pensiyaga chiqish tufayli birinchi marta kombinatdan boʻshatilgan pensionerlariga yoʻllanma qiymatining 30% miqdorida;
- kombinat xodimi oila aʼzolariga (ota-onasi, turmush oʻrtogʻi, 18 yoshgacha farzandlar) 50% miqdorida;
- 5 yoshgacha boʻlgan bolalarga – bepul (koyka-joy, oziq-ovqat va transportda alohida joy taqdim qilinmagan holda).

13.8. Ish beruvchi va kasaba uyushmasi Kengashi rayosatining qoʻshma qarori asosida Yalta, Kislovodsk shaharlaridagi “Oʻzbekiston” sanatoriysiga yoʻllanmalarni xarid qilish va ularni “Olmaliq KMK” AJ xodimlariga va ularning oila aʼzolariga (eri, xotiniga) taqdim qilish, yoʻllanmalar qiymatini quyidagi tarzda taqsimlash:

- 50% - xodim mablagʻlari hisobidan;
- 50% - Kasaba uyushmasi byudjeti mablagʻlari hisobidan.

Ish beruvchi sanatoriy joylashgan manzilga borish va qaytish uchun yoʻl haqining 50% miqdorida qoplaydi.

Xodimning arizasiga koʻra, yoʻllanma qiymati umumiy qiymatining 50% miqdorida 3 oy davomida oylik ish haqidan ushlab qolinishi va “Olmaliq KMK” AJ xodimlari kasaba uyushmasi Kengashiga oʻtkazilishi mumkin.

13.9. “Olmaliq KMK” AJning davolash-profilaktik oziq-ovqatlar olmaydigan barcha xodimlarini (kasanachilardan tashqari) davolash-profilaktik oziq-ovqatlar uchun talon qiymatining 50% miqdorida bepul oziq-ovqat bilan taʼminlash, bunda daromad soligʻi ushlab qolinadi.

Vaxta usulida ishlayotgan, davolash-profilaktik oziq-ovqatlar olmayotgan xodimlarga uch mahal ovqatlanishni taʼminlash maqsadida qoʻshimcha ravishda bir smenada soliq solinadigan bepul ovqatlanish uchun ikkita talonni bepul berish.

Vaxta usulida ishlayotgan, davolash-profilaktik oziq-ovqatlar olish huquqiga ega boʻlgan xodimlarga uch mahal ovqatlanishni taʼminlash maqsadida qoʻshimcha ravishda bir smenada soliq solinadigan bepul ovqatlanish uchun bitta talonni bepul berish.

Maktabgacha taʼlim tashkilotlari va “Nuroni” pensionerlar uyi xodimlarini (qorovullardan tashqari) Maktabgacha taʼlim tashkilotlari meʼyorlari boʻyicha alohida taomnomaga asosan oziq-ovqat mahsulotlaridan foydalanilgan holda, ish joyida davolash-profilaktik oziq-ovqatlar uchun talon qiymatining 50% miqdorida bepul oziq-ovqat bilan taʼminlash, bunda daromad soligʻi ushlab qolinadi.

13.10. Ishlamayotgan nafaqaxoʻrlar, kam taʼminlangan oilalarning farzandlari, Ikkinchi jahon urushi qatnashchilari va mehnat fronti ishtirokchilari, “Nuroni” pensionerlar uyidagi kombinatning sobiq xodimlarining ovqatlanish narhini, bir kishi uchun davolash – profilaktik oziq-ovqat tanloni narhining 50% miqdorida belgilash.

13.11. Kombinatsion xodimlari uchun “Olmaliq KMK” AJ maktabgacha taʼlim tashkilotlarida bolalarni parvarishlash uchun ota-onalar toʻlovi miqdorini Oʻzbekiston Respublikasi hududida belgilangan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 35% darajasida belgilash.

Farzandlari kombinatning maktabgacha taʼlim tashkilotlariga boradigan ota-onalardan kafolat xatlari asosida, ayirboshlash tartibida, shuningdek boshqa chet tashkilotlardan kombinatning maktabgacha taʼlim tashkilotlarida bolalarni parvarishlash uchun haq taʼminot qiymatining 100% miqdorida olinadi.

Kombinat xodimi vafot etgan taqdirda, uning farznadi bola kombinat xodimlari uchun belgilangan ota-ona badalini toʻlash shartlarida maktabgacha taʼlim tashkilotini bitirgungacha unga qatnashni davom ettiradi.

“Olmaliq KMK” AJ xodimiga mehnatda shikastlanish sababli I-II guruh nogironligi belgilangan holatda, kombinatning maktabgacha taʼlim tashkilotiga boradigan bolasi uchun ota-ona toʻlovi “Olmaliq KMK” AJ xodimidan olinadigan ota-ona toʻlovi darajasida amalga oshiriladi.

“Olmaliq KMK” AJ maktabgacha ta’lim tashkilotlariga navbatga olish va joylarni taqsimlash “Olmaliq KMK”AJ tasarrufidagi Maktabgacha ta’lim tashkilotlariga bolalarni qabul qilish bo’yicha MA’MURIY REGLAMENT asosida amalga oshiriladi **(23-sonli ilova)**.

13.12. “Olmaliq KMK” AJ maktabgacha ta’lim tashkilotlariga kombinat xodimlarining farzandlari borishlari mumkin. Xodim ishdan bo’shatilgan holatda, uning farzandi bola maktabgacha ta’lim tashkilotiga joriy kalendar oyi davomida boradi. Kelgusi oyning birinchi kunidan e’tiboran maktabgacha ta’lim tashkilotidagi egallagan o’rnini bo’shatadi.

13.13. Ishlayotgan pensionerlarga o’tgan oy uchun oyning ikkinchi yarmida to’liq miqdorda pensiya to’lash, O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 12 dekabrda “Pensionerlarni ijtimoiy qo’llab-quvvatlashni kuchaytirish va fuqarolarning pensiya ta’minoti tizimi samaradorligini oshirish bo’yicha qo’shimcha chora-tadbirlar to’g’risida”gi PF-5597-sonli Farmoniga muvofiq.

13.14. Kombinatsining barcha ishlaymaydigan pensionerlariga yiliga bir marta hisobot yilining 1 yanvarida O’zbekiston Respublikasi hududida belgilangan mehnatga haq to’lashning eng kam miqdorining 1,64 baravari miqdorida moddiy yordam ko’rsatish **(24-sonli ilova)**.

13.15. Har oyda shahar va kombinatsining sobiq xodimlari – Ikkinchi jahon urushi va mehnat fronti qatnashchilariga yettita xil oziq-ovqat mahsulotlari to’plamini ajratish.

Navro’z, Xotira va qadrlash kuni, Konchilik va metallurgiya sanoati xodimlari kuni, Mustaqillik kuni, Ramazon Hayit (Iyd al-Fitr), Qurbon Hayit (Iyd al-Adha), va Yangi yil bayramlari munosabati bilan Ish beruvchi va kombinat xodimlari kasaba uyushmasi Kengashi tomonidan tasdiqlangan ro’yxatga asosan, shahar va kombinatsining Ikkinchi jahon urushi va mehnat fronti qatnashchilariga, kombinatsining ishlaymaydigan jangchi-baynalminalchilarga, Chernobil AESdagi avariyaning tugatishida ishtirok etgan nafaqaxo’rlariga va «O’zbekiston Qahramoni» unvonini olgan shaxslarga to’qqizta nomdagi oziq-ovqat mahsulotlari to’plamini ajratish.

13.16. Har yili Yangi yil sovg’alarini xarid qilish hamda ularni tasdiqlangan ro’yxatga va Nizomga asosan taqsimlash **(25-sonli ilova)**.

13.17. Xalqaro nogironlar kuni munosabati bilan xodimlarning 18 yoshgacha nogironligi bo’lgan farzandlarining har biriga O’zbekiston Respublikasi hududida belgilangan mehnatga haq to’lashning eng kam miqdorining 2,63 baravari miqdorida yillik moddiy yordam ko’rsatish.

13.18. Kombinatsida ishlab chiqarishda shikastlangan, kasb kasalligini yoxud sog’lig’i holatiga ko’ra nogironlik orttirib ishdan bo’shagan shaxslarni mehnat qobiliyatlari tiklangandan so’ng ishga joylashtirishda ko’maklashish.

13.19. Har yili «Rangli metallar» va «За цветные металлы» idoraviy gazetalariga quyidagi ro’yxat bo’yicha bepul obuna qilish:

- majburiy tarqatish, 60 nusxa;
- texnik bo’lim, 45 nusxa (rahbariyat va ijro apparati bo’limlari uchun texnik bo’limning buyurtmanomasiga asosan);
- tahririyat, 10 nusxa (gazeta sonlarini yig’ib tikib qo’yish, shuningdek maqolalar mualliflari va qahramonlari uchun);
- urush, mehnat fronti faxriylari, “Olmaliq KMK” AJ ishlaymaydigan mehnat faxriylari, 200 nusxa;
- shahar tashkiloti – 2 nusxa.

13.20. Xodim pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan o’z hoxishiga ko’ra ishdan bo’shayotganda uning kombinatsida ishlagan ish staji uchun quyidagi miqdorlardan bir yo’la mukofot puli to’lash;

- 5 yildan 10 yilgacha o’rtacha ish haqining ellik foizi miqdorida;
- 10 yildan 25 yilgacha o’rtacha ish haqining bir yuz foizi miqdorida;
- 25 yildan ortiqqa o’rtacha ish haqining ikki yuz foizi miqdorida.

13.21. Tasdiqlangan korxona mablag’lari hisobidan tibbiy xizmatlar ko’rsatish tartibiga asosan kombinat xodimlari va pensionerlari davolanishini, shuningdek eshitish apparatlari va nogironlik aravachalari xarid qilinishini ta’minlash **(26-sonli ilova)**.

13.22. Oliy o'quv yurtlarini bitirib uch oy davomida kombinatga ilk bor ishga kirgan talabalarga O'zbekiston Respublikasi hududida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1,75 baravari miqdorida rag'batlantirish pulini to'lash.

13.23. Kombinat xodimi yoki pensioneri vafot etgan taqdirda, marhumning oilasiga O'zbekiston Respublikasi hududida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 3,28 baravari miqdorida bir yo'la moddiy yordam pulini to'lash. Ish beruvchi dafn bilan bog'liq barcha xarajatlarni o'z zimmasiga oladi: tobut, vaqtincha yodgorlik tayyorlash, kafanlik, transport (yuk mashinasi, avtobus) berish. Xarajatlar tegishli hujjatlar taqdim qilinganidan so'ng sexlar yoki kombinat buxgalteriyasi tomonidan to'lanadi. Moddiy yordam quyidagi hujjatlar mavjud bo'lgan holatda, moddiy yordam ko'rsatilishi uchun ariza bilan murojaat qilgan marhumning yaqin qarindoshlaridan biriga ajratiladi:

- bo'linma rahbari nomiga ariza;
- o'lim haqida guvohnoma nusxasi;
- marhumning mehnat daftarchasi;
- dafnni tashkillashtirish va o'tkazish to'g'risida dalolatnoma;
- vafot etgan shaxs bilan qarindoshlikni tasdiqlovchi hujjatlar (pasport, tug'ilganlik haqida guvohnoma);

- kasaba uyushmasi qo'mitasining bir martalik moddiy yordam pulini ajratish to'g'risidagi qarori.

Marhumning yaqin qarindoshlari bo'lmagan holatda, moddiy yordam puli mahalla qo'mitasining tasdiqlovchi ma'lumotnomasi hamda Ish beruvchi va ushbu bo'linma kasaba uyushmasi qo'mitasi vakillari tarkibidagi komissiya dalolatnomasi asosida boshqa shaxslarga to'lanadi.

Dafn uchun bir martalik to'lanadigan moddiy yordam xodim vafot etgan kundan e'tiboran 3 oydan kechiktirilmagan muddatda ariza tushgan holatda to'lanadi.

Kasaba uyushmasi Kengashi, kasaba uyushmasi qo'mitalari quyidagi majburiyatlarni oladi:

13.24. Boshlang'ich Kasaba uyushmasi qo'mitalari tomonidan berilgan buyurtmanomalarga muvofiq, ijtimoiy sug'urta byudjeti va kasaba uyushmasi byudjeti bo'yicha tushgan mablag'lar asosida belgilangan tartibda xodimlar va ularning oila a'zolari uchun sanatoriylar va dam olish uylariga imtiyozli yo'llanmalarni ajratish.

13.25. Kombinat sexi yoki bo'linmasining kasaba uyushmasi qo'mitasi qaroriga asosan, kombinatning har bir xodimi "Olmaliq KMK" AJ sanatoriy-profilaktoriysida davolanishga haqli ekanligini belgilash.

"Olmaliq KMK" AJ sanatoriy-profilaktoriysiga yo'llanmaning qisman qiymatini to'liq qiymatining 40% miqdori to'lanadigan holda belgilash.

13.26. "Olmaliq KMK" AJ sanatoriy-profilaktoriysiga yo'llanmalarni xodimlarning ishlamaydigan oila a'zolariga (ota-onasi, eri, xotini, 18 yoshgacha farzandi) qiymatining 30% miqdori to'lanadigan holda belgilash. Kombinatning ishlamaydigan pensionerlariga sanatoriy-profilaktoriyga yo'llanmalarni xodimlar bilan teng shartlarda to'lov orqali yo'llanma umumiy miqdorining 10% gacha hajmida ajratish.

13.27. Kombinatda ishlab chiqarishda shikastlanish va kasb kasalligi tufayli ishlamaydigan shaxslarga davolanish uchun "Olmaliq KMK" AJ sanatoriy-profilaktoriysiga yo'llanmalarni kombinat xodimlari bilan teng shartlarda ajratish.

13.28. "Olmaliq KMK" AJ sanatoriy-profilaktoriysini ularning xodimlariga maosh to'lash, kam qiymatli xo'jalik jixozlari bilan ta'minlash qismida, shuningdek tasdiqlangan normalarda dam oluvchilarning ovqatlanishini va davolanish bo'yicha ta'minlash.

13.29. Kasaba uyushmasi Kengashi kasaba uyushmasiga qarashli bo'linmalarining moddiy-texnik bazasini yaxshilash, davolash-tashxislash va boshqa uskunalarni xarid qilish hamda ushbu uskunalarida ishlaydigan xodimlarni o'qitish va ularning malakasini oshirish uchun mablag'larni sarflashga haqlidir.

13.30. Kasaba uyushmasi byudjeti hisobidan kombinatning ko'p bolali oilalariga, ishlamaydigan pensionerlariga moddiy yordam ko'rsatish, shuningdek uyida yoki statsionardagi bemor xodimlarni borib ko'rish uchun mablag'lar ajratish.

13.31. Kasaba uyushmasi byudjeti hisobidan Xalqaro diabet kasalligiga qarshi kurashish kuni munosabati bilan «Diabet» kasalligi bilan dispanser hisobida turgan xodimlarga kombinat sexlari va bo'linmalarining Kasaba uyushmasi qo'mitalari iltimosnomalariga asosan moddiy yordam ko'rsatish uchun

O'zbekiston Respublikasi hududida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 0,25 baravari miqdorida to'lov orqali mablag'lar ajratish.

13.32. Navro'z, Xotira va qadrlash kuni, Konchilik va metallurgiya sanoati xodimlari kuni, Mustaqillik kuni, Ramozon Hayit (Iyd al-Fitr), Qurbon Hayit (Iyd al-Adha), O'zbekiston kasaba uyushmalari kuni va Yangi yil bayramlari munosabati bilan kombinat sexlari va bo'linmalarining kasaba uyushmasi qo'mitalari iltimosnomalariga asosan, ijtimoiy yordamga muhtoj bo'lgan ishlaydigan pensionerlarga, boquvchisini yo'qotgan oilalarga to'qqiz xil oziq-ovqat mahsulotlari to'plamini ajratish.

13.33. Xalqaro Nogironlar kuni munosabati bilan kombinat sexlari va bo'linmalarining kasaba uyushmasi qo'mitalari iltimosnomalariga asosan, ishlaydigan nogiron pensionerlarga to'qqiz xil nomdagi oziq-ovqat mahsulotlari to'plamini ajratish.

13.34. Kasaba uyushmasi byudjetidan ishlab chiqarish ilg'orlari, Ikkinchi jahon urushi va mehnat fronti qatnashchilari, jangchi-baynalminalchilar, Chernobil AESdagi avariya tugatish ishtirokchilari uchun 8-mart, Navro'z, Xotira va qadrlash kuni, Konchilik va metallurgiya sanoati xodimlari kuni, Mustaqillik kuni, O'zbekiston kasaba uyushmalari kuni va Yangi yil bayramlari munosabati bilan tadbirlarni va boshqa qo'shma tadbirlarni tashkillashtirish va o'tkazish uchun mablag'lar ajratish.

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

Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni oladi:

14.1. Korxona mablag'lari hisobidan, yillik tasdiqlanadigan smetalarga asosan, moddiy-texnik bazani mustahkamlash hamda sport, madaniy-ommaviy va davolash-sog'lomlashtirish tadbirlarini tashkillashtirish uchun pul mablag'larini ajratish.

14.2. "Olmaliq KMK" AJ mablag'lari hisobidan "Rasmiy musobaqalardagi sovrinli o'rinlar uchun sportchilar, trenerlar va tarkibiga bir yo'la mukofot pulini to'lash tartibi to'g'risidagi Nizom"ga muvofiq sport bo'yicha trener-o'qituvchilarni, sportchi-instruktorlarni va rag'batlantirish uchun pul mablag'larini ajratish.

14.3. Kombinatsion xodimlarini tadbirlarni o'tkazish jadvaliga asosan sport, jismoniy tarbiya va madaniy-ommaviy tadbirlarda ishtirok qilishlari uchun ish haqi saqlangan holda ishdan ozod qilish.

14.4. Kombinatsion bo'linmalarining ishdan bo'sh vaqtda ommaviy sportni rivojlantirish bo'yicha samarali ishlarni amalga oshirgan xodimlari – sport yo'riqchilariga kombinatsion xodimlarining kasaba uyushmasi Kengashi rayosatining qarori asosida O'zbekiston Respublikasi hududida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1,64 baravarigacha miqdorda har oylik ustama haq to'lash.

Kasaba uyushmasi Kengashi, kasaba uyushmasi qo'mitalari quyidagi majburiyatlarni oladi:

14.5. Kasaba uyushmasi byudjeti mablag'lari hisobidan xodimlarning bolalari uchun Yangi yil tadbirlarini tashkillashtirish.

14.6. "Tong", "Metallurg", "Xandiza-Parvoz", "Istiqlol", "Gulzor" yozgi sog'lomlashtirish oromgohlarida, har yili eng kamida 3000 nafar bolalar qamrab olingan holda, ulardan 10% bepul yo'llanmalar bo'yicha bolalarning to'laqonli yozgi dam olishini ta'minlash.

14.7. Belgilangan rejaga muvofiq har yili sanatoriyo-profilaktoriyda xodimlarni sog'lomlashtirish, ulardan 10% miqdoridan Ikkinchi jahon urushi ishtirokchilari va ularga tenglashtirilgan shaxslar, mehnat fronti qatnashchilari, kombinatsion mehnat faxriylari uchun yo'llanmalarni ajratish.

14.8. Har yili tasdiqlangan smeta va kalendar jadvaliga asosan tarkibiy bo'linmalar o'rtasida 1-2-3-guruh sexlarda sportning 10 ta turi bo'yicha spartakiadalar o'tkazish.

14.9. "Salomatlik guruhlari" ishini tashkillashtirish hamda xodimlar va ularning oila a'zolarini suzish, yugurish, ishlab chiqarish gimnastikasi va h.k. sport turlari orqali sog'lomlashtirish.

14.10. Har yili eng kamida 12000 nafar xodim va ularning oila a'zolarini qamrab oladigan eng kamida 150 ta sport-ommaviy va jismoniy-sog'lomlashtirish tadbirlarini o'tkazish.

14.11. O'zbekiston Respublikasi shaharlariga tarixiy va diqqatga sazovor joylarini ko'rish uchun turistik ekskursiyalarni tashkillashtirish. Quyidagi qiymatda yo'llanmalarni xarid qilish va kombinat xodimlariga berish:

30% - xodim mablag'lari hisobidan;

50% - kasaba uyushmasi byudjeti mablag'lari hisobidan;

20% - ish beruvchining mablag'lari hisobidan.

14.12. Davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlarini, mamlakatda o'tkazilayotgan keng miqyosli islohotlar mazmun-mohiyatini, qabul qilinayotgan qonun hujjatlari va Davlat dasturi ahamiyatini xodimlarga batafsil tushuntirish maqsadida har oyda "Ma'rifat soatlari"ni o'tkazish.

XV. MEHNAT NIZOLARINI HAL QILISH.

Taraflar quyidagi majburiyatlarni oladi:

15.1. Taraflar ijtimoiy hamkorlik tamoyillarini e'tirof etgan holda, Jamoa shartnomasi bajarilishiga xalaqit qiladigan har qanday nizoli vaziyatlarni bartaraf etish choralari ko'rish majburiyatini oladilar. Nizoli masalalar O'zbekiston Respublikasining qonun hujjatlariga muvofiq o'zaro ishonch va hurmat asosida hal qilinadi.

15.2. Ijtimoiy sheriklikning birlamchi darajasida jamoaviy mehnat nizosi yuzaga kelgan taqdirda, jamoaviy mehnat nizosi boshlangan kundan e'tiboran ikki ish kunigacha bo'lgan muddatda, ijtimoiy sheriklikning boshqa darajalarida jamoaviy mehnat nizosi yuzaga kelgan taqdirda esa jamoaviy mehnat nizosi boshlangan kundan e'tiboran uch ish kunigacha bo'lgan muddatda yarashtirish komissiyasi tuziladi.

Jamoaviy mehnat nizosini hal etish tartibi quyidagi bosqichlarda amalga oshiriladi:

- nizoni yarashtirish komissiyasi tomonidan ko'rib chiqishdan;
- nizoni mediator ishtirokida ko'rib chiqishdan;
- nizoni mehnat arbitrajida ko'rib chiqishdan.

Jamoaviy mehnat nizosi taraflarining hech biri yarashtiruv tartib-taomilida ishtirok etishdan bosh tortishga haqli emas.

Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni oladi:

15.3. Ayrim xodimlar va Ish beruvchi o'rtasidagi alohida nizolar-tortishuvlarni, korxona (alohida tarkibiy bo'linma, uchastka, brigada) mehnat jamoasining butun yoki ko'pchilik a'zolari manfaatlariga daxldor jamoaviy nizolar va kelishmovchiliklarni hal qilish uchun ustuvor asoslarda 6 nafar a'zodan iborat tarkibda mehnat nizolari bo'yicha Markaziy komissiyani tashkil etish (Ish beruvchi tomonidan 3 nafar vakil, Kasaba uyushmasi Kengashi, kasaba uyushmasi qo'mitasidan 3 nafar vakil). Mehnat nizolari bo'yicha komissiya vakolatlari mazkur Jamoa shartnomasi butun amal qilish davrida saqlanib qoladi.

Kombinatning barcha bo'linmalarida ushbu shartlarda Mehnat nizolari bo'yicha komissiyalarni tashkil etish.

Mehnati nizolarini hal etish bo'yicha komissiyalarning faoliyatini qonunchilik va O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi, O'zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi tomonidan tasdiqlangan (12.01.2015y. №20-66-s., 15.01.2015y. №01-SP), tavsiyalar asosida ishlab chiqilgan, Mehnat va aholini ijtimoiy himoyalash vazirligi bilan kelishilgan nizomga muvofiq amalga oshirish (**27-sonli ilova**).

15.4. Xodimlar o'rtasida mehnat, ishlab chiqarish intizomini mustahkamlashga, maishiy va dam olish madaniyatini o'stirishga qaratilgan tushuntirish va tashkiliy ishlarni olib borish, nizoli vaziyatlar oldini olish choralari ko'rish.

XVI. IJTIMOY SHERIKLIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI

16.1. Ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi o'zaro munosabatlarini ijtimoiy hamkorlik, o'zaro manfaatlarini hurmat qilish tamoyillari asosida hamda O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, O'zbekiston Respublikasining "Ijtimoiy hamkorlik to'g'risida", "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonunlari va O'zbekiston Respublikasining boshqa qonun hujjatlariga muvofiq o'rnatadilar.

Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni oladi:

16.2. Ish beruvchi “Olmaliq KMK” AJ xodimlari kasaba uyushmasi Kengashini Jamoa shartnomasi va mehnat munosabatlarining boshqa shartlari bo'yicha muzokaralarda barcha xodimlarning yagona vakili sifatida e'tirof qiladi.

Barcha darajadagi kasaba uyushmasi vakillarini o'z ustav vazifalarini bajarish uchun ish joylariga to'siqlarsiz kiritish.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 30 iyuldagi “Odam savdosiga va majburiy mehnatga qarshi kurashish tizimini yanada takomillashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida”gi PF-5775-sonli Farmoniga va O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018 yil 10 maydagi “O'zbekiston Respublikasida majburiy mehnatni tugatish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida”gi 349-sonli Qaroriga Korxonada to'liq rioya etish.

16.3. Kasaba uyushmasi hisobida turgan xodimlarning oylik ish haqidan xodimlarning belgilangan tartibda yozma arizalari asosida oylik ish haqining 1% miqdorida a'zolik badallarini ushlab qolish va ularni kasaba uyushmasi Kengashiga o'z vaqtida o'tkazish.

16.4. Ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo'yicha xodimlar manfaatlariga daxldor qarorlar qabul qilingungacha kasaba uyushmasi Kengashi, kasaba uyushmasi qo'mitalari bilan oldindan konsultatsiyalar o'tkazish, qonun hujjatlari va mehnat to'g'risidagi boshqa me'yoriy hujjatlarda nazarda tutilgan holatlarda esa – ularning roziligini olish.

16.5. Kasaba uyushmasi Kengashiga va uning tarkibiy kasaba uyushmasi tashkilotlariga ustav faoliyatini amalga oshirish uchun barcha uskunalar, orgtexnika, kantstovarlar, isitish va yoritish tizimlari, aloqa vositalari va xizmatlari, internet, transportdan foydalanish imkoniyatlari bilan ta'minlangan kerakli xonalarni bepul taqdim etish, shuningdek avtotransportni ta'mirlash va unga texnik xizmat ko'rsatish.

16.6. Xalqaro mehnat tashkilotining “Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to'g'risida”gi 135-sonli Konventsiyasiga, shuningdek “Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil to'g'risida Nizom” 12-bandiga (O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1995 yil 18 dekabrda 196-son bilan ro'yxatdan o'tkazilgan) muvofiq, mazkur Jamoa shartnomasi maqsadlarida, quyidagi xodimlar toifalari Mehnatkashlar vakillari sifatida e'tirof etiladi:

- a) kasaba uyushmasi organlariga saylanadigan a'zolar;
- b) mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillar;
- v) mehnat nizolari bo'yicha komissiya a'zolari;
- g) kasaba uyushmasi qo'mitasi huzuridagi komissiya raisi va a'zolari.

16.7. Asosiy ishdan ozod qilinmagan mehnatkashlar vakillariga o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda, jamoat vazifalarini bajarish uchun haftasiga ikki soatdan bo'sh vaqt beriladi.

16.8. Asosiy ishdan ozod qilinmagan kasaba uyushmasi qo'mitalari raislarini kasaba uyushmasi vazifalarini bajarish uchun, shuningdek kasaba uyushmasi kurslarida o'qish, seminarlarda ishtirok qilish vaqtida o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda, haftasiga bir kun (seshanba kunlari) asosiy ishdan ozod qilish.

16.9. Kasaba uyushmasi organlariga saylanish natijasida asosiy ishdan ozod qilingan xodimlarga saylov vakolatlari tugaganidan so'ng (O'zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to'g'risida”gi Qonuniga muvofiq) oldingi yoki teng darajali ish berilishini ta'minlash uchun Ish beruvchi bunday shaxslarning bo'shagan ish joylariga yangi xodimlarni faqat muayyan muddatga tuziladigan mehnat shartnomalari bo'yicha qabul qilish majburiyatini oladi.

16.10. Ish beruvchi mehnatkashlar vakillarining yuqori kasaba uyushmasi tashkilotlari tomonidan tashkillashtiriladigan o'quv, madaniy-ma'rifiy va sport tadbirlarida ishtirok etish uchun qisqa muddatli xizmat safarlari bilan bog'liq xarajatlarni korxona mablag'lari hisobidan kompensatsiya qilish majburiyatini oladi.

16.11. Intizomiy jazo choralari ko'rish, Ish beruvchining tashabbusiga ko'ra asosiy ishdan ozod qilinmagan mehnatkashlar vakillari bilan mehnat shartnomasini bekor qilish O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, O'zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to'g'risida”gi Qonuni va Xalqaro mehnat tashkilotining “Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining xuquqlarini himoya qilish va ularga

beriladigan imkoniyatlar to'g'risida"gi 135-sonli Konvensiyasida nazarda tutilgan xodimlarning vakolatli organlari a'zolari uchun belgilangandek cheklanishlarga rioya etilgan holatda amalga oshiriladi.

Kasaba uyushmasi Kengashi, kasaba uyushmasi qo'mitalari quyidagi majburiyatlarni oladi:

16.12. Ish beruvchi tomonidan mehnat va kasaba uyushmalari, to'g'risidagi qonunchilik hujjatlari me'yorlariga rioya qilinishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirish, aniqlangan qoidabuzilishlar bartaraf etilishini talab qilishga haqlidir. Ish beruvchi qonun hujjatlari buzilishlarini bartaraf etish to'g'risidagi taqdimnomani ko'rib chiqishi va ko'rib chiqish natijalari to'g'risida Kasaba uyushmasiga bir hafta muddat ichida ma'lum qilishi shart (O'zbekiston Respublikasining "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonuni 34, 46-moddalari).

16.13. Mehnatga haq to'lash tizimlari to'g'ri qo'llanilishini, oylik ish haqi, Jamoa shartnomasi bo'yicha qo'shimcha to'lovlar o'z vaqtida to'lanishini, shuningdek mehnat sharoitlarini yaxshilash, mehnat muhofazasi va sanoat xavfsizligi bo'yicha chora-tadbirlar bajarilishini nazorat qilish.

16.14. Asosiy ishdan ozod qilinmagan kasaba uyushmasi qo'mitasi raisiga, sex kasaba uyushmasi qo'mitalari raislariga Nizom va kasaba uyushmasi qo'mitasi iltimosnomasiga asosan har oyda kasaba uyushmasi Kengashi mablag'lari hisobidan qo'shimcha haq to'lashni amalga oshirish.

16.15. "Olmaliq KMK" AJ ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanish dasturlarining bajarilishiga ko'maklashish, bu borada xodimlar tashabbusi va ijodiyotini qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish.

16.16. Kasaba uyushmasi a'zolarining mehnat qilish huquqini himoya qilish.

16.17. Ish joylaridagi mavjud kamchiliklarning o'z vaqtida bartaraf etilishiga erishish hamda ish joylarini mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi va sanoat sanitariyasi qoidalari talablariga muvofiq holatga keltirish borasida Ish beruvchi tomonidan tegishli choralar ko'rilishini talab qilish.

16.18. Xodimlar va ularning oila a'zolarini dam oldirish va sog'lomlashtirish maqsadida O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi tomonidan tasdiqlangan me'yorlar doirasida xodimlarni arizalariga ko'ra tegishli sog'lomlashtirish maskanlariga yo'llanmalar bilan ta'minlash.

16.19. Turli tanlovlar, sport musobaqalari g'oliblarini taqdirlash uchun rag'batlantiruvchi sovg'alar va mukofotlar ta'sis etish.

16.20. Kasaba uyushmasi a'zolari o'rtasida mehnat va ishlab chiqarish intizomini mustahkamlashga, mehnat jamoasida mojarolarga olib keluvchi vaziyatlarning oldini olish hamda barqaror ma'naviy muhitni ta'minlashga qaratilgan tushuntirish va tashkiliy ishlarni olib borish.

XVII. JAMOA SHARTNOMASI BAJARILISHI USTIDAN NAZORAT.

17.1. Kasaba uyushmasi Kengashi Ish beruvchi bilan jamoaviy muzokaralar olib borish va jamoa shartnomasini tuzish uchun ustuvor huquqqa ega, uning ijrosi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshiradi (O'zbekiston Respublikasining "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonuni 29, 34-moddalari).

Taraflar quyidagi majburiyatlarni oladi:

17.2. Jamoa shartnomasining ijrosi ustidan nazorat ish beruvchi, kasaba uyushmasi Kengashi va uning tarkibiy kasaba uyushmalari tashkilotlari tomonidan har yili taraflarning mehnat jamoasi konferensiyasidagi hisoboti bilan ta'minlanadi.

17.3. Taraflar tenglik asosida mazkur Shartnoma bajarilishini nazorat qilish bo'yicha ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya tuzish majburiyatini oladilar.

17.4. Taraflar yilda 1 marotaba mazkur shartnoma bajarilishi yuzasidan taxlil o'tkazish va taxlil natijalarini mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)da muhokama qilishni o'z zimmlariga oladilar. Bunda, jamoa shartnomasi bajarilishining yil yakunlari hisobot (konferensiya) yilidan keyingi yilning 1 aprelidan kechiktirmay ko'rib chiqiladi.

17.5. Jamoa shartnomasining amal qilish muddati davomida hech bir Taraf qabul qilingan majburiyatlarni bir tomonlama tartibda rad etishga haqli emas.

17.6. Jamoa shartnomasining amal qilish muddati davomida yoki amal qilish yangi muddatga uzaytirilgan holatda unga kiritiladigan o'zgartishlar va qo'shimchalar qo'shma qaror shaklida alohida hujjat bilan rasmiylashtiriladi va mazkur Shartnomaning ajralmas qismi hisoblanadi. Jamoa shartnomasiga ilovalar uning ajralmas qismi hisoblanadi.

Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni oladi:

17.7. Jamoa shartnomasi imzolangan kundan e'tiboran bir oy muddatda kasaba uyushmasi Kengashi bilan birgalikda Jamoa shartnomasi matnini kombinatning barcha xodimlari e'tiboriga yetkazish.

17.8. Jamoa shartnomasi bajarilishini nazorat qilish uchun kasaba uyushmasi Kengashiga, kasaba uyushmasi qo'mitalariga mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo'yicha kerakli ma'lumotlarni taqdim qilish.

**XVIII. JAMOA SHARTNOMASI BO'YICHA MAJBURIYATLAR BUZILGANLIGI YOKI
BAJARILMAGANLIGI UCHUN JAVOBGARLIK.**

18.1. Ish beruvchi ushbu Jamoa shartnomasi shartlarini buzuvchi qaror qabul qilgan taqdirda, Kasaba uyushmasi qo'mitasi ushbu qoidabuzarliklarni bartaraf etish to'g'risida taqdimnoma kiritishga haqli, bu taqdimnoma bir haftalik muddatda ko'rib chiqiladi. Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo'mitasining ushbu talablarini qanoatlantirishni rad qilgan yoki belgilangan muddatda kelishuvga erishilmagan taqdirda, kelishmovchiliklar qonunchilikka muvofiq ko'rib chiqiladi.

18.2. Jamoa shartnomasi majburiyatlarining buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor bo'lgan mansabdor shaxslar O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida hamda mazkur Shartnomada belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.