

Navoiy viloyat adliya boshqarmasi
mehnat jamoasining
2024-yil "28" fevraldagi umumiy
yig'ilishida ma'qullangan,
bayonnoma
№ 1

NAVOIY VILOYAT ADLIYA BOSHQARMASI
2024-2027-yillar uchun

J A M O A S H A R T N O M A S I

Navoiy viloyat adliya boshqarmasi
Navoiy shahri, Navoiy ko'chasi 4-g-uy.

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishining qarori asosida
jamoat shartnomasiga quyidagi vakillar imzo chekdilar:

Ish beruvchi:

Navoiy viloyat adliya boshqarmasi



G'.Primov

2024-yil "28" fevral

Xodimlar vakili:

**Navoiy viloyat adliya boshqarmasi
Kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi**



Sh.Abduraxmonov

2024-yil "28" fevral

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

1. Z.Farmanov
2. D.Xusanov
3. Sh.Ravshanov

1. Z.Nasimov
2. F.Alxamov
3. S.Xusanov

O'zbekiston davlat muassasalari
va jamoat xizmati xodimlari
kasaba uyushmasi
Navoiy viloyat kengashida
jamoat shartnoma loyihasi
EKSPERTIZADAN o'tkazildi
"13" 02 / 2024 yil

O'zbekiston davlat muassasalari
va jamoat xizmati xodimlari
kasaba uyushmasi
Navoiy viloyat kengashidan
jamoat shartnomasi
RO'YXATDAN o'tkazildi
№ 2 son
"28" 02 / 2024 yil

1-bob. Umumiy qoidalar

1. Navoiy viloyat adliya boshqarmasi jamoa shartnomasi (*keyingi o‘rinlarda – jamoa shartnoma*) boshqarma boshlig‘i (*keyingi o‘rinlarda – Ish beruvchi*) va Navoiy viloyat adliya boshqarmasi markaziy apparati, adliya bo‘limlari, yuridik xizmat ko‘rsatish markazlari, davlat xizmatlari markazlari, FHDY organlari, notarial arxiv va davlat notarial idoralari (*keyingi o‘rinlarda – adliya boshqarmasi tizimi*) 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.

Ushbu jamoa shartnoma ish beruvchiga va adliya boshqarmasi tizimidagi barcha xodimlariga (*keyingi o‘rinlarda – xodimlar*), shu jumladan jamoa shartnomasi kuchga kirganidan keyin ishga qabul qilingan shaxslarga ham tatbiq etiladi.

2. Jamoa shartnomaning taraflari quyidagilardir:

Ish beruvchi – adliya boshqarmasi nomidan boshqarma boshlig‘i;

adliya boshqarmasi kasaba uyushmasi qo‘mitasi (*keyingi o‘rinlarda – Kasaba uyushmasi*) xodimlari nomidan – Kasaba uyushmasi raisi.

3. Jamoa shartnoma tomonlar imzolagan kundan boshlab kuchga kiradi va uch yil amalda bo‘ladi. Belgilangan muddat tugagach, jamoa shartnomasi taraflar yangi jamoa shartnoma tuzguncha yoki amaldagi shartnomani o‘zgartirguncha, to‘ldirguncha amalda bo‘ladi.

4. Jamoa shartnoma adliya boshqarmasi tizimi mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishi qaroriga asosan Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi raisi tomonidan imzolanadi.

5. Jamoa shartnomaga o‘zgartirish va qo‘shimchalar, taraflarning yoki ulardan birining tashabbusi bilan mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining qaroriga asosan kiritiladi. Jamoa shartnoma quyidagi hollarda o‘z kuchini saqlab qoladi:

adliya boshqarmasi qayta tashkil etilganda, shu jumladan qayta tashkil etish davrida;

adliya boshqarmasi tarkibi, tuzilishi, nomi hamda ish beruvchi va Kasaba uyushmasi raisi yoki a‘zolari o‘zgargan hollarda;

adliya boshqarmasi tugatilayotganda jamoa shartnomasining amal qilishi tugatishning butun muddati ichida saqlab qolinadi.

2-bob. Taraflarning huquq va majburiyatlari



6. Taraflar Kasaba uyushmasi a'zolarining moddiy va huquqiy ahvollarini yaxshilashga o'zaro manfaatdorliklarini ta'kidlab, qonunchilik hujjatlarida va ushbu jamoa shartnomada belgilangan huquq va majburiyatlarni amalga oshirish yo'li bilan ish beruvchi va xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini ta'minlashni har ikki tarafning kelishuvi bo'yicha birgalikda amalga oshirishni zarur deb hisoblaydilar.

7. Taraflar teng huquqli bo'lib, jamoa shartnomada belgilangan o'z huquqlarini talab qilishi, majburiyatlar ijrosini nazorat qilishi, e'tiroz bildirishi va takliflar kiritish mumkin.

8. Ish beruvchi ishni taqsimlash, uning ijrosini talab qilish va shunga asosan xodimlarni rag'batlantirish yoki mehnatiga yarasha lavozimlarini qayta ko'rib chiqish huquqiga ega.

9. Kasaba uyushmasi xodimlar mehnatiga yarasha haqini, ish beruvchi tomonidan mehnat to'g'risidagi qonunchilik hujjatlariga rioya qilinishini talab qilish huquqiga ega.

10. **Ish beruvchi:**

Kasaba uyushmasining huquqlariga rioya etishi, ularning faoliyatiga ko'maklashish;

Xodimlarning manfaatlariga daxldor qarorlar qabul qilinguniga qadar Kasaba uyushmasi bilan maslahatlashuvlar o'tkazish, qonunchilik hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda esa ularning roziligini olish;

Kasaba uyushmasining takliflarini, shu jumladan qonunchilik hujjatlari buzilishlarini bartaraf etish to'g'risidagi taqdimnomasini o'z vaqtida ko'rib chiqish va ularni qabul qilingan qarorlar haqida yozma shaklda, sabablarini ko'rsatgan holda xabar qilish;

Kasaba uyushmasi organlari vakillarini ular manfaatlarini ifoda etayotgan xodimlarning ish joylariga moneliksiz kiritish;

Xodimlar bilan mehnatga oid nizolar yuzaga kelganda Kasaba uyushmasi bilan hamkorlik qilish, ko'rib chiqish va mehnat nizolarini muzokara yo'li bilan hal etish;

Mehnat nizolari bo'yicha komissiyaning faoliyatini tashkiliy-texnik jihatdan ta'minlash;

Kasaba uyushmasiga xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga taalluqli bo'lgan masalalar bo'yicha zarur axborotni bepul taqdim etish;



Kasaba uyushmasiga o'z vazifalarini bajarishi uchun zarur sharoitlarni ta'minlash;

Kasaba uyushmasi qo'mitasi tarkibiga ishidan ozod etilmagan holda saylangan xodimlarga kasaba uyushmalariga oid majburiyatlarini ish vaqtida bajarishi uchun o'rtacha ish haqi saqlangan holda haftalik ish vaqtining o'ttiz foizidan kam bo'lmagan bo'sh vaqt berish;

Kasaba uyushmasiga ushbu jamoa shartnomasida va tarmoq jamoa kelishuvida belgilangan maqsadlar uchun va miqdorlarda mablag'lar o'tkazish;

Kasaba uyushmasining a'zolari bo'lgan xodimlarning yozma arizalari mavjud bo'lganda Kasaba uyushmasining tegishli hisobvarag'iga xodimlarning ish haqidan ushlab qolingan Kasaba uyushmasiga a'zolik badallarini o'z vaqtida o'tkazish;

Kasaba uyushmasining takliflarini o'n kunlik muddatda ko'rib chiqish va unga qabul qilingan qarori to'g'risida xabar berish;

Xodimlarning malakasini oshirish va qayta o'qitish, ishni ta'lim bilan qo'shib olib boruvchi va ilmiy ish bilan shug'ullanuvchi xodimlarga imtiyozlar berishi va yetarli shart-sharoitlar yaratish choralarini ko'rishi;

Xodimlarni mehnat faoliyati davomida majburiy tibbiy ko'riklar belgilangan tartibda o'tkazilishini tashkil etishi;

Xodim 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 zarar o'rnini qoplash bo'yicha fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urtalashi;

Xodimlarni mehnat shartnomasiga asosan ish bilan ta'minlash, ularga xavfsiz mehnat sharoitini yaratish;

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi Mehnat kodeksining 143-moddasining ikkinchi qismida, 161-moddasi ikkinchi qismining 2 va 3-bandlarida, 168-moddasi birinchi qismining 2, 4, 5 va 9-bandlarida, 489-moddasi birinchi qismining 1-bandida nazarda tutilgan asoslarga ko'ra bekor qilingan taqdirda, ish beruvchi xodimga uning mutaxassisligi va malakasiga muvofiq keladigan boshqa ishga o'tkazishni, bunday ish bo'lmagan taqdirda esa ish beruvchida mavjud bo'lgan boshqa ishni taklif etish;

xodim ish beruvchi tashabbusi bilan boshqa ishga vaqtincha o'tkazilgan vaqtda bajargan ishiga qarab, lekin avvalgi lavozimidagi ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda ish haqi to'lash;

barcha xodimlarni jamoa shartnomasi, shuningdek kasaba uyushmasi bilan



kelishib qabul qilingan ish beruvchining boshqa ichki hujjatlari bilan tanishtirish, jamoa shartnomasining mazmuni va bajarilishi shartlariga oid ma'lumotlar oshkoraligini (majlislar, konferensiyalar, mas'ul xodimlar hisobotlari, axborot stendlari, veb-sayti va hokazo orqali) ta'minlash majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

11. Kasaba uyushmasi:

Ijtimoiy-mehnat munosabatlariga oid masalalarni, shuningdek ishlab chiqarish va ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal etishda xodimlar nomidan ish ko'rish;

Umumiy yig'ilish tomonidan ma'qullangan jamoa shartnoma yuzasidan muzokaralar olib borish, ichki hujjatlarni imzolash, shuningdek, unga qo'shimchalar va o'zgartirishlar kiritish to'g'risida takliflar tayyorlash;

Xodimlarni moddiy qo'llab-quvvatlashga oid masalalarni ko'rib chiqish, ularning madaniy hordiq olishlari uchun turli xil konsert va teatrlarga chiptalar hamda sog'liqlarini tiklash maqsadida sanatoriy va boshqa davolash muassasalariga yo'llanmalar ajratilishini ta'minlash;

Mehnat nizolarini ko'rib chiqishda Kasaba uyushmasi a'zolarining huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilish;

Ish beruvchiga quyidagi masalalar yuzasidan jamoa muzokaralarini olib borish bo'yicha takliflarni kiritish:

- mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarini takomillashtirish;
- adliya boshqarmasini boshqarish, xodimlar manfaatidan kelib chiqqan va adliya boshqarmasining moliyaviy imkoniyatlarini e'tiborga olgan holda jamoa shartnomasiga qo'shimcha imtiyozlar (kafolatlar) kiritish;
- xodimlarning mehnat shartnomasidagi vazifalarni to'liq va sifatli bajarishlariga ko'maklashuvchi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning joriy va istiqbolli reja hamda dasturlarini qabul qilish.

Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish to'g'risidagi ish beruvchining taqdimnomasini mazkur jamoa shartnomasida va qonunchilik hujjatlarida belgilangan tartibda ko'rib chiqish;

Jamoadagi sog'lom ijtimoiy muhitni targ'ib etish, Ish beruvchi hamda Kasaba uyushmasi o'rtasida o'zaro hamkorlikni yanada kuchaytirish maqsadida xodimlarni jismonan sog'lomlashtirish, ularni sport to'garaklariga muntazam qatnashishlarini ta'minlash, bayram va boshqa marosimlar munosabati bilan adliya boshqarmasi hududida hasharlar uyushtirish va bayram dasturxonlari tashkil qilish bo'yicha ish beruvchiga takliflar kiritish;



Ish beruvchi tomonidan qonunchilik hujjatlar va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish;

Mehnat munosabatlarida Kasaba uyushmasi a'zolarining manfaatlari himoyasiga oid boshqa harakatlarni amalga oshirish majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

12. Xodimlar qonunchilik hujjatlarida, mehnat shartnomasida, Ichki mehnat tartib qoidalarida, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarida va ushbu jamoa shartnomasida belgilangan majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

3-bob. Kasaba uyushmasiga a'zo bo'lish tartibi

13. Adliya boshqarmasi tizimi xodimi jamoa shartnoma bilan tanishib chiqqandan so'ng, uch kunlik muddatda Kasaba uyushmasi a'zolicigiga kirishi haqida 1-ilovaga muvofiq yozma ravishda Kasaba uyushmasiga ma'lum qiladi.

14. Kasaba uyushmasi a'zolicigiga kirish va undan chiqish ixtiyoriy bo'lib, uning barcha a'zolari teng huquqlardan foydalanadi.

4-bob. Mehnat shartnomasi. Bandlik kafolatlari

15. Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlari mehnat to'g'risidagi qonunlar, mazkur jamoa shartnoma va Navoiy viloyat adliya boshqarmasi hamda Adliya vazirligi Tarmoq jamoa kelishuvi va boshqa qonunchilik hujjatlari talablariga binoan yozma ravishda tuzilgan mehnat shartnomasi bilan tartibga solinadi.

16. Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat shartnomasi adliya organlari va muassasalardagi mehnat munosabatlariga oid ma'lumotlarni yig'ish, saqlash va qayta ishlash hamda kadrlar sohasidagi ish yuritish jarayonlarini kompleks avtomatlashtirish uchun mo'ljallangan "MinJust HR" avtomatlashtirilgan tizimi (keyingi o'rinlarda – "MinJust HR") orqali tuziladi.

Ish yuritishni "MinJust HR" avtomatlashtirilgan tizimi orqali amalga oshirishning obyektiv sabablariga ko'ra imkoni bo'lmasa, ish beruvchining qarori bilan hujjatlar qog'oz shaklida rasmiylashtirishga yo'l quyiladi.

17. Qonunchilik hujjatlarida yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda boshqacha tartib nazarda tutilmagan bo'lsa adliya boshqarmasi tizimiga ishga qabul tartibi Adliya vazirligi tomonidan belgilanadigan talablariga muvofiq amalga oshiriladi.

18. Ish beruvchi mehnat to'g'risidagi qonunchilik hujjatlari, mazkur jamoa shartnoma, adliya boshqarmasi tizimi xodimlarining Ichki mehnat tartibi qoidalaridan kelib chiqib, mehnat shartnomalarini tuzish, o'zgartirish va bekor



qilishning belgilangan tartiblariga qat'iy rioya qiladi. Ishga qabul qilingan shaxslar Kasaba uyushmasi qo'mitasida tanishtiruv suhbatidan o'tkaziladi hamda ularga kasaba uyushmasi haqida ma'lumot beriladi.

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

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

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

20. Ish beruvchi 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.

21. Xodimlar o'zining mutaxassisligiga, malakasiga va mehnat shartnomasiga muvofiq ish bilan ta'minlanadilar.

22. Ijtimoiy faoliyatga oid dasturlar amalga oshirilayotganida ish joyini (nogironligi bo'lgan shaxslar, yosh bolali ayollar va pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan xodimlar ish joyini) mumkin qadar saqlab qolish siyosati yuritiladi.

23. Xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga daxldor Kasaba uyushmasi taqdimnomasini ish beruvchi o'n kunlik muddatda ko'rib chiqib, natijasi haqida unga xabar beradi.

24. Xodimlarning mehnat shartnomasini Kasaba uyushmasining oldindan roziligini olmay turib ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga ko'ra quyidagi hollarda bekor qilinganda kasaba uyushmasi qo'mitasining roziligi talab etilmaydi:

tashkilot (uning alohida bo'linmasi) o'z muassislarining (ishtirokchilarining) yoki ta'sis hujjatlari bilan bunga vakolat berilgan yuridik shaxs organining qaroriga binoan tugatilganligi munosabati bilan;

Mehnat kodeksining 161-moddasining ikkinchi qismida nazarda tutilgan istalgan asoslardan biriga ko'ra tashkilot rahbari bilan;

tashkilot mulkdori o'z gargaanligi munosabati bilan Mehnat kodeksining 489-moddasi birinchi qismining 1-bandiga muvofiq tashkilot rahbari, uning o'rinbosarlari va bosh buxgalter bilan;

mehnati haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan holatlarda.



O‘zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Ijroiya qo‘mitasi tomonidan belgilangan tartibga muvofiq Kasaba uyushmasi mehnat shartnomani bekor qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxsning ushbu masaladagi yozma taqdimnomasini ko‘rib chiqishi lozim.

Ish beruvchi kamida ikki oy oldin tegishli kasaba uyushmasiga yoki xodimlarning manfaatlarini ifodalovchi kasaba uyushmalari birlashmasiga xodimlar ommaviy ravishda ishdan bo‘shatilishi mumkinligi haqida axborot taqdim etadi va ishdan bo‘shatish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan maslahatlashuvlar o‘tkazadi. Ish beruvchi har bir xodimning kelgusida ishdan bo‘shatilishi to‘g‘risidagi ma‘lumotlarni uning kasbi, mutaxassisligi, malakasini va mehnatiga haq to‘lash miqdorini ko‘rsatgan holda ikki oydan kechiktirmay “Yagona milliy mehnat tizimi” idoralararo dasturiy-apparat majmuasiga kiritish orqali mahalliy mehnat organi e‘tiboriga ham yetkazadi.

Adliya boshqarmasi tizimi xodimlari sonining (shtatining) o‘ttiz kalendar kun ichida 50 nafar va undan ortiq, 60 kalendar kun ichida 200 nafar va undan ortiq, 90 kalendar kun ichida 500 nafar va undan ortiq xodimning qisqarishi xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo‘shatish deb hisoblanadi.

25. Mehnat kodeksi, “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonuni, shuningdek, ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o‘rinlarini band qilib qo‘yish tartibi, nogironlarni ijtimoiy himoya qilish, mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonunchilik hujjatlari talablariga ish beruvchi tomonidan rioya etiladi.

26. Xodimning vaqtincha mehnat shartlarini o‘zgartirish yoki boshqa ishga o‘tkazish haqidagi iltimosi, agar bu iltimos uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday ish adliya boshqarmasi tizimida mavjud bo‘lsa, ish beruvchi tomonidan qanoatlantiriladi.

Xodimning vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish to‘g‘risidagi iltimosi ish beruvchi tomonidan quyidagi uzrli sabablarga ko‘ra qanoatlantirilishi lozim:

qaysi tibbiy xulosaga muvofiq xodim sog‘lig‘ining holatiga ko‘ra vaqtincha yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarini istisno etadigan ishga o‘tkazishga muhtoj bo‘lsa, o‘sha tibbiy xulosaning mavjudligi;

qaysi tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayol vaqtincha yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta‘sirini istisno etadigan ishga o‘tkazishga muhtoj bo‘lsa, o‘sha tibbiy xulosaning mavjudligi;

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

27. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilmagan boshqa ishga uning



roziligisiz, ish beruvchining tashabbusiga ko'ra vaqtincha o'tkazishga yo'l qo'yiladi. Bunda, ish beruvchining tashabbusiga ko'ra xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish tartibi Mehnat kodeksining 145-moddaga muvofiq amalga oshiriladi.

28. Ish beruvchi xodimlarini majburiy mehnatga jalb qilmaydi.

5-bob. Ish vaqti va dam olish vaqti

29. Taraflar xodimlar uchun 40 soatdan iborat besh kunlik ish haftasi va ikkita dam olish kunini belgilaydilar. Haftaning dushanbadan juma kunigacha – ish kuni, shanba va yakshanba dam olish kunlari.

a) Adliya boshqarmasi markaziy apparati, adliya bo'limlari, yuridik xizmat ko'rsatish markazlari, FHDY organlari, notarial arxiv va davlat notarial idoralari xodimlari uchun to'liq ish vaqti soat 9-00 dan 18-00 gacha bo'lib, soat 13-00 dan 14-00 gacha tushlik vaqti etib belgilanadi, 0.5 (yarim) stavkada ishlaydigan xodimlar bundan mustasno.

b) Davlat xizmatlari markazlari xodimlari uchun ish kunlari soat 08:00 dan 17:00 gacha etib belgilanadi.

Shuningdek, ish beruvchi tomonidan tasdiqlangan navbatchilik jadvaliga asosan:

tegishli kunlarda ish vaqti soat 09:00 dan 18:00 gacha etib belgilanadi;

ish vaqtining normal davomiyligi ish haftasida qirq soatdan ortiq bo'lmagan holda har kungi ish vaqti davomiyligini sakkiz soatdan yetti soatga qisqartirish yo'li bilan, ya'ni, haftaning dushanba-juma kunlari ish kuni soat 08-00 dan 16-00 ga qadar yoki 09-00 dan 17-00 ga qadar etib belgilanishi hisobiga shanba kuni soat 09-00 dan 15-00 ga qadar navbatchilik asosida ishlashga yo'l qo'yiladi.

30. Ish vaqti 16 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan xodimlarga haftasiga 36 soat, I va II guruh nogironi bo'lgan xodimlarga haftasiga 36 soat, 3 yoshgacha bolasi bor ota-onaning biriga (vasiyga) haftasiga 35 soat va noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlarga haftasiga 36 soatdan oshmaydigan qisqartirilgan ish vaqti belgilanadi.

Ishlanmaydigan bayram kunlari arafasida har kunlik ishning (smenaning) davomiyligi barcha xodimlar uchun kamida bir soatga qisqartiriladi.

31. Ish vaqti rejimi ichki mehnat tartibi qoidalariga hamda mehnat shartnomasiga muvofiq belgilanadi.

32. Xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan to'liqsiz ish kuni yoki ish haftasi, masofaviy ish usuli, moslashuvchan ish grafigi belgilab qo'yilishi mumkin.



Ish beruvchi qonunchilik hujjatlarida, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda va tartibda Kasaba uyushma bilan kelishgan holda, xodimlar uchun to'liq bo'lmagan ish kuni yoki to'liqsiz ish haftasini o'rnatishi mumkin.

33. Ish beruvchi homilador ayolning, 14 yoshga to'lmagan bolaning (16 yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolaning) ota-onasidan birining (ota-ona o'rnini bosuvchi shaxsning), shuningdek oilaning betob a'zosini parvarishlashni amalga oshirayotgan shaxsning iltimosiga ko'ra ularga tibbiy xulosaga muvofiq to'liqsiz ish vaqtini belgilaydi.

To'liqsiz ish vaqti shartlarida ishlash xodimlar uchun har yilgi asosiy mehnat ta'tili davomiyligining, mehnat stajini hisoblab chiqarishning va boshqa mehnat huquqlarining biror-bir cheklanishlariga sabab bo'lmaydi.

34. 2 yoshga to'lmagan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga) dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari bolani ovqatlantirish uchun qo'shimcha tanaffuslar beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda, har biri o'ttiz minutdan kam bo'lmagan davomiylikda beriladi, 2 yoshga to'lmagan ikki yoki undan ortiq farzandi bo'lgan taqdirda, tanaffusning davomiyligi kamida bir soat qilib belgilanadi.

Bunda 2 yoshga to'lmagan bola otasining yoki onasining (vasiysining) xohishiga ko'ra bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusga qo'shib berilishi yoxud ish kunining (smenaning) tegishincha qisqartirilgan holda boshiga yoki oxiriga ko'chirilishi, shu jumladan jamlangan holda ko'chirilishi mumkin.

Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o'rtacha ish haqi bo'yicha haq to'lanadi.

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

35. Xodimlarni ish vaqtidan tashqari yoki dam olish kunlarida va ishlanmaydigan bayram kunlarida ishlatish taqiqlanadi.

Kechiktirib bo'lmaydigan va alohida o'ta muhim topshiriqlarni bajarish uchun xodimlar ularning yozma roziligi bilan ish beruvchining buyrug'i asosida ish vaqtidan tashqari yoki dam olish kunlari va bayram (ishlanmaydigan) kunlari ishga jalb etilishi mumkin.

Xodimlar Mehnat kodeksining 189-moddasi oltinchi qismi va 210-moddasida belgilangan hollarda ish vaqtidan tashqari yoki dam olish



kunlari va ishlanmaydigan bayram kunlari ularning roziligisiz ishga jalb etilishi mumkin.

Xodimlarni dam olish va bayram kunlari ishga jalb etishga quyidagi asoslar bo'yicha yo'l qo'yiladi:

- a) umumxalq hayriya hasharlarida ishtirok etish uchun;
- b) boshqa hududga xizmat safariga yetib borish uchun yo'lda bo'lgan vaqtga.

Ish vaqtidan tashqari ish uchun, dam olish kunlaridagi va ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun haq to'lash yoki boshqa dam olish kunini (qo'shimcha dam olish vaqtini) berish bilan kompensatsiya qilinishi Mehnat kodeksining 262 va 263-moddalariga muvofiq amalga oshiriladi.

36. Barcha toifadagi xodimlarga davomiyligi 27 kalendar kun bo'lgan har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til beriladi.

Quyidagilarga har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til beriladi:

18 yoshgacha bo'lgan shaxslarga – o'ttiz kalendar kun;

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

37. Xodimlarga Mehnat kodeksining 220-moddasiga muvofiq adliya vazirligi tizimida ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo'lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko'p bo'lmagan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tili beriladi.

Adliya vazirligi tizimiga kirmaydigan, biroq davlat organlari va tashkilotlarida ishlab, adliya boshqarmasi tizimiga ishga qabul qilingan quyidagilarga mazkur bandning birinchi qismida nazarda tutilgan qo'shimcha mehnat ta'til kunlari beriladi, jumladan:

sud tizimida ishlagan davri (hakamlilik sudlari bundan mustasno);

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasida boshqaruv xodimi sifatidagi ishlash davri;

O'zbekiston Respublikasi Bosh vaziri kotibiyatining Axborot-tahlil va yuridik ta'minlash departamentida, Bosh vazir kotibiyati rahbarining birinchi o'rinbosari, Bosh vazir kotibiyati rahbarining axborot-tahlil va yuridik ta'minlash masalalariga mas'ul o'rinbosari, shuningdek, Vazirlar Mahkamasining O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisidagi vakolatli vakili va uning bosh mutaxassisi sifatidagi ishlash davri;

FHDY organlari xodimlarining tuman (shahar) hokimliklari tizimidagi ishlagan davri;



davlat organlari va tashkilotlarining yuridik xizmati xodimi sifatidagi ishlagan davri;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining, Vazirlar Mahkamasining tegishli hujjatlari asosida lavozimga tayinlangan shaxslarning davlat organlari va tashkilotlarida ishlagan davri;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining, Vazirlar Mahkamasining tegishli hujjatlari asosida boshqa tashkilotga lavozimga tayinlanib, so‘ngra vazirlik tizimiga qayta ishga qabul qilingan xodimlarning boshqa davlat organlari va tashkilotlarida ishlagan davri;

“O‘zarxiv” agentligi, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Davlat personallashtirish markazi, Davlat xizmatlari agentligi va uning hududiy boshqarmalari, Intellektual mulk agentligi va uning hududiy markazlarida ishlagan xodimlarning ushbu tashkilotlarda ishlagan vaqti.

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

39. Ikkinchi va keyingi ish yillari uchun Mehnat kodeksining 228-moddasida belgilangan tartibda har yilgi mehnat ta‘tili ta‘tillar jadvaliga asosan beriladi.

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

40. Mehnat kodeksining 229-moddasida nazarda tutilgan holatlar toifalariga qo‘shimcha ravishda xodimlar quyidagi hollarda har yilgi mehnat ta‘tilini boshqa muddatga ko‘chirish huquqiga ega:

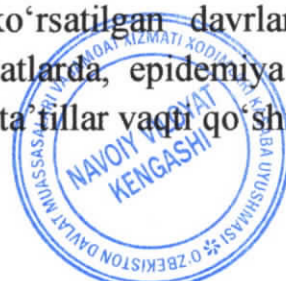
xodimning sanatoriy yoki dam olish uyiga puli to‘langan yo‘llanmasi mavjud bo‘lsa;

xodimning o‘zini yoki farzandlarining to‘y marosimlari rejalashtirilgan bo‘lsa;

turar joyini ta‘mirlash yoki boshqa uy-joyga ko‘chib o‘tishi bog‘liq ishlar rejalashtirilgan bo‘lsa.

41. Har yilgi mehnat ta‘tilida bo‘lgan vaqti uchun xodimga Mehnat kodeksining 257-moddasiga muvofiq hisoblab chiqariladigan o‘rtacha ish haqining saqlanishi kafolatlanadi. Har yilgi mehnat ta‘tili vaqti uchun haq to‘lash ta‘til boshlanguniga qadar oxirgi ish kunidan kechiktirmay amalga oshiriladi.

42. Xodimlarning har yilgi mehnat ta‘tilini olish huquqini beradigan ish stajiga Mehnat kodeksining 226-moddasida ko‘rsatilgan davrlar, shuningdek, xodimlarga alohida hollarda (favqulodda vaziyatlarda, epidemiya yoki karantin holatlarida) ish haqi saqlanmagan holda berilgan ta‘tillar vaqti qo‘shiladi.



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

xodimning ota-onalari, aka-ukalari, opa-singillari, farzandlari, eri yoki xotini, shuningdek, turmush o'rtog'ining ota-onalari, aka-ukalari, opa-singillarining vafoti munosabati bilan – 3 kalendar kun;

xodim yoki farzandlarining to'y marosimini o'tkazishda – 3 kalendar kun;

farzandi tug'ilishi munosabati bilan – 1 kalendar kun;

44. Xodimning yozma arizasiga ko'ra unga ish haqi saqlanmaydigan ta'til berilishi mumkin. 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.

45. Xodimlarni yillik asosiy mehnat ta'tilidan chaqirib olishga ta'tilning istalgan vaqtida faqat ularning roziligi bilan yo'l qo'yiladi. Shu munosabat bilan ta'tilning foydalanilmay qolgan qismi xodimga mazkur ish yili davomida boshqa vaqtda berilishi yoki Mehnat kodeksining 230 va 231-moddalarida nazarda tutilgan talablarga rioya etilgan holda keyingi ish yilida berilishi kerak.

Basharti, xodim o'z xohishiga ko'ra ta'tilning qolgan qismidan foydalanmaslikka qaror qilsa, unga ish davrida asosiy yillik ta'tilning yigirma bir kalendar kunidan ortiqcha qismi uchun Ish beruvchi tomonidan qonunchilik hujjatlarida belgilangan tartibda pullik kompensatsiya to'lanishi mumkin.

Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga barcha foydalanilmagan har yilgi asosiy va qo'shimcha mehnat ta'tillari uchun pulli kompensatsiya to'lanadi. Kompensatsiya to'lanishi lozim bo'lgan mehnat ta'tili kunlari soni ish beruvchining buyrug'ida ko'rsatiladi.

18 yoshga to'lmagan xodimlarga, I yoki II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarga beriladigan ijtimoiy ta'tillarning barcha turlaridan, har yilgi uzaytirilgan asosiy mehnat ta'tillaridan, shuningdek Mehnat kodeksining 481 va 483-moddalarida nazarda tutilgan qo'shimcha ta'tillardan asli holda foydalaniladi hamda mehnat davrida ularni pulli kompensatsiya bilan almashtirishga yo'l qo'yilmaydi.

46. Mehnat kodeksining 242-moddasida ko'rsatilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda, xodimning iltimosiga binoan ish haqi saqlanmagan ta'til har yili 4 kalendar kungacha quyidagi hollarda beriladi:

betob oila a'zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;

ishlayotgan pensionerlarga;



mehnat ta'tili tugagach uzrli sabablarga ko'ra qaytish imkoni bo'lmaganda;

ijtimoiy ahamiyatga molik bo'lgan kasalliklar (sil kasalligi, onkologiya kasalliklari, yangidan paydo bo'ladigan xatarli o'simtalar, jinsiy yo'l bilan o'tadigan kasalliklar, SPID, Moxov (lepra) kasalligi, ruhiy kasalliklar) bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga;

ilmiy ish olib borayotgan xodimlarga.

47. Ish beruvchi tomonidan mehnat faoliyatini yoki pedagogik faoliyatni ilmiy ish bilan birga olib borayotgan shaxslarga asosiy ish joyida o'rtacha ish haqi va lavozimi saqlangan holda quyidagi muddatlarga ijodiy ta'tillar beriladi:

falsafa doktori (Doctor of Philosophy (PhD)) ilmiy darajasini olishga doir dissertatsiyani yakunlash uchun hamda darsliklar va o'quv-uslubiy qo'llanmalar qo'lyozmalarining mualliflariga – uch oygacha;

fan doktori (Doctor of Science (DSc)) ilmiy darajasini olishga doir doktorlik dissertatsiyani yakunlash uchun – olti oygacha.

Mualliflar jamoalari tomonidan darsliklar va o'quv-uslubiy qo'llanmalarini yozish chog'ida mualliflar jamoasi a'zolaridan biriga mualliflar guruhining barcha a'zolari imzolagan yozma arizaga muvofiq ijodiy ta'til beriladi. Mualliflar ta'tilni o'zaro taqsimlashga ham haqli.

Ilmiy daraja olishga da'vogarlariga, shuningdek darsliklarning yoki o'quv-uslubiy qo'llanmalarining mualliflariga navbatdagi yillik mehnat ta'tillari ular ijodiy ta'tillardan foydalanganligidan qat'i nazar beriladi.

Shuningdek, kechki yoki sirtqi ta'lim shakli bo'yicha ta'lim olayotgan xodimlar uchun Mehnat kodeksining 385-moddasida nazarda tutilganiga nisbatan davomiyligi ko'proq bo'lgan o'quv ta'tillari quyidigicha beriladi.

oliy ta'lim tashkilotlarida kechki ta'lim shaklida o'qiyotgan birinchi va ikkinchi kurs talabalariga – qo'shimcha besh kalendar kun, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi tashkilotlarida – qo'shimcha besh kalendar kun, oliy va o'rta maxsus ta'lim tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida o'qiyotganlarga esa — qo'shimcha besh kalendar kun;

oliy ta'lim tashkilotlarida kechki ta'lim shaklida uchinchi va undan yuqori kurslarda o'qiyotganlarga — qo'shimcha besh kalendar kun, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi tashkilotlarida — qo'shimcha besh kalendar kun, oliy va o'rta maxsus ta'lim, kasb hunar ta'limi tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida o'qiyotganlarga esa qo'shimcha besh kalendar kun muddatga o'rtacha ish haqi saqlangan holda har yili beriladi.



**6-bob. Mehnatga haq to‘lash. Mehnatni normallashtirish.
Kafolatli to‘lovlar va kompensatsiya to‘lovlari.**

48. Adliya boshqarmasi tizimida mehnatga haq to‘lash Vazirlar Mahkamasining tegishli qarori bilan tasdiqlangan mehnatga haq to‘lashning Yagona tarif setkasi bo‘yicha mehnatga haq to‘lashning tasdiqlangan razryadlar va adliya vazirligi tomonidan belgilangan tartiblarga muvofiq amalga oshiriladi.

Mehnatga haq to‘lashning yagona tarif setkasi boshlang‘ich razryadi sifatida birinchi razryad belgilanadi va amaldagi tarif koeffitsiyentlari, shuningdek, tarif stavkalarini mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoridan kelib chiqqan holda belgilash tartibi saqlab qolinadi.

Ish haqining kafolatlangan eng kam miqdoriga og‘ishmay rioya qilinishi ta‘minlanadi.

Xodimlarning mehnatiga haq to‘lash tartibi qonunchilik hujjatlari va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilanadi.

49. Xodimlarga ish haqi to‘lash naqd pulda va bank plastik kartochkalariga pul o‘tkazib berish yo‘li bilan amalga oshiriladi.

Xodimlarga ish xaqi (253-modda) yarim oyda bir martadan to‘lanadi va bunda har oyning 20-sanasidan kechiktirmay ish haqi bilan bog‘liq avans to‘lovlari hamda hisobot oyidan keyingi oyning 5-sanasidan kechiktirmay ish haqi to‘liq to‘lab boriladi.

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

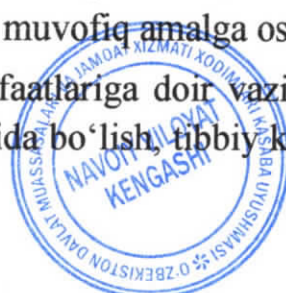
50. Ish beruvchi belgilangan tartibda xodimlarning (ichki va tashqi o‘rindoshlar ham) lavozim maoshiga qo‘shimcha shaxsiy ustamalarni qonunchilik hujjatlarida va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan tartibda va miqdorda belgilashi mumkin.

51. Xodim ish beruvchi tizimida bir lavozimdan boshqa lavozimga o‘tganda shaxsiy ustama miqdori ish beruvchi tomonidan mustaqil belgilanishi mumkin.

Topshirilgan vazifalar o‘z vaqtida bajarilmasa, ish sifati yomonlashsa, mehnat intizomiga rioya qilinmasa, lavozim maoshlariga beriladigan shaxsiy ustama miqdori ish beruvchining buyrug‘i bilan bekor qilinishi yoki ularning miqdori kamaytirilishi mumkin.

52. Xodimlarga martaba darajalari hamda uzoq muddatli xizmatlari uchun ustamalar va haq to‘lash qonunchilik hujjatlarga muvofiq amalga oshiriladi.

53. Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish (malaka oshirish, qayta tayyorlash, xizmat safarida bo‘lish, tibbiy ko‘rikdan o‘tish,



navbatchilik, darslar o‘tkazish va boshqa turli tadbirlarda qatnashish) maqsadida xodim asosiy ishidan ozod etiladi. Agar bu vazifalar ish vaqtida bajarilsa, bu holda xodimning o‘rtacha ish haqi saqlanib qolinadi.

54. Bir necha kasb (lavozim)da ishlaganligi, xizmat ko‘rsatish doirasi kengayganligi, bajariladigan ishlar hajmi ortganligi, o‘zining asosiy ishi bilan bir qator ishda vaqtincha bo‘lmagan xodimning vazifalarini bajarganligi uchun, shuningdek, o‘rindoshlik asosida ish bajarganida (xodim o‘zining asosiy ishidan bo‘sh vaqtda mehnat shartnomasi asosida boshqa haq to‘lanadigan ish bajarganida), xodimning mehnat haqi miqdori qonunchilik hujjatlarga asosan belgilanadi.

O‘rindoshlik asosida ishlovchilarga mehnat haqi, mukofot, qo‘shimcha haq, ustama, rag‘batlantirish to‘lovlari shakli va tizimi adliya boshqarmasi tizimi xodimlari uchun belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

55. Adliya boshqarmasi tizimi xodimlarni quyidagicha mukofotlash turlari qo‘llanilishi mumkin:

ish natijalariga ko‘ra oylik, chorak va hisobot davri yakunlari bo‘yicha;

ishda muvaffaqiyatlarga erishganligi va muhim topshiriqlarni bajarganligi uchun alohida xodimlarni, shuningdek “Oyning eng yaxshi xodimi”ni, “Yilning eng yaxshi xodimi”ni, “Yilning eng yaxshi adliya bo‘limi”ni mukofotlash;

adliya vazirligi tizimida kadrlar salohiyatini oshirish va jamoaviy muhitni qo‘llab-quvvatlash maqsadida tashkil etiladigan turli tanlovlar g‘oliblarini mukofotlash;

Mehnat kodeksining 208-moddasida nazarda tutilgan bayramlar munosabati bilan;

“11-noyabr – O‘zbekiston kasaba uyushmalari kuni” munosabati bilan.

Bunda, mazkur bandning uchinch, to‘rtinchi, beshinchi va oltinchi, xatboshilarida nazarda tutilgan mukofot ish beruvchining ichki imkoniyatlaridan kelib chiqib, tasdiqlangan xarajatlar smetasida ko‘zda tutilgan taqdirda berilishi mumkin;

qonunchilik hujjatlar va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan holatlarda.

56. Xodimlarga (shu jumladan, o‘rindoshlik asosida ishlagan xodimlarga) ish natijalariga ko‘ra mukofot haqiqatda ishlangan vaqt uchun to‘lanadi.

57. Ish natijalariga ko‘ra mukofotni hisoblash uchun haqiqatda ishlangan ish vaqti deb ish haqi hisoblangan vaqt hisobga olinadi.



Xodimning malaka oshirish va xizmat safari davri (homiladorlik va tugʻish taʼtili bundan mustasno) boʻlgan vaqt ushbu mukofotni hisoblashda inobatga olinadi.

58. Quyidagi vaqtlar ish natijalariga koʻra mukofotni hisoblash vaqtiga kiritilmaydi:

mehnat taʼtili va mehnatga layoqatsizlikda boʻlgan vaqti;

oliy oʻquv yurtlarining sirtqi boʻlimlarida taʼlim olish uchun beriladigan taʼtil vaqti;

ish haqi saqlanmagan holda taʼtilda boʻlgan vaqt;

bola parvarish taʼtili davri;

ish joyi boʻyicha lavozimi saqlangan va ishdan ajralgan holda taʼlim olayotgan xodimlarning oʻqish davri.

59. Ish natijalariga koʻra har bir xodim mukofotining muayyan miqdori xodimning ish sifati, uning tez bajarilishi va samaradorligi, hamda tarkibiy boʻlinmaning umumiy ish natijalariga qoʻshgan hissasini tasdiqlovchi boshqa omillarni hisobga olgan holda mustaqil tarkibiy boʻlinma (adliya boʻlimi, yuridik xizmat koʻrsatish markazi, davlat xizmatlari markazi, FHDY va notarial arxiv va boshqalar) rahbari tomonidan tavsiya etiladi.

60. Bola parvarishlash taʼtilida boʻlgan, ishdan ajralgan holda taʼlim olayotgan xodimlarga, shuningdek, intizomiy jazo chorasi qoʻllanilgan xodimlarga ushbu jazo chorasi amal qilish davrida bayram mukofotlari toʻlanmaydi.

61. Ish beruvchi tizimda xizmat qilib kelayotgan xodimlarni mukofotlash va Ish beruvchining yillik yakuniy natijalarida moddiy manfaatdorligini oshirish maqsadida Ish beruvchi tizimda yillik ish yakunlari boʻyicha ushbu maqsadlar uchun koʻzda tutilgan mablagʻlar hisobidan mukofot toʻlashi mumkin.

Ish beruvchining xodimlarga yillik ish yakunlari boʻyicha mukofot toʻlashi xodimlarning lavozimidan qatʼiy nazar amalga oshiriladi. Bunda mukofot butun kalendar yili davomida ishlagan xodimlarga toʻliq miqdorda toʻlanishi mumkin.

62. Xizmat vazifalarini tashabbus koʻrsatib va vijdonan bajarayotgan xodimlarni ragʻbatlantirish Budjet muassasalari va tashkilotlari xodimlarini moddiy ragʻbatlantirish maxsus fondi toʻgʻrisida nizom (Adliya vazirligi tomonidan 1995-yil 20-sentabrda 177-roʻyxat raqami bilan roʻyxatdan oʻtkazilgan) hisobidan:

xodimlarga lavozim maoshining (ragʻbatlantirish koeffitsiyentini hisobga olgan holda) 50 foizgacha ustamalar belgilanishi;

hisobot davri ish yakunlariga koʻra mukofot puli toʻlanishi mumkin.



Intizomiy jazo chorasi qo'llanilgan xodimlarga ushbu jazo chorasi amal qilish davrida mazkur ustama va mukofot puli to'lanmaydi.

63. Ish beruvchi pensiyaga chiqayotgan xodimlarni ularning samarali mehnatini inobatga olib, rag'batlantirishi mumkin.

64. Sinov muddati bilan ishga qabul qilingan xodimlarga sinov muddati davomida ishchanlik qobiliyati, bilim saviyasi va boshqa holatlar inobatga olingan holda ish natijalariga ko'ra mukofot to'lanishi mumkin.

65. Ish beruvchining moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqib, yubiley yoshi (50, 55, 60 yosh) munosabati bilan xodimning tizimni rivojlantirishda qo'shgan hissasini inobatga olib, Kasaba uyushma bilan kelishilgan holda Ish beruvchi tomonidan buyruq asosida rag'batlantirilishi mumkin.

66. Xodimlarga qishloq xo'jaligi mahsulotlari sotib olish uchun yilda bir marta (qoida tariqasida kuz oylarida) bazaviy hisoblash miqdorining 10 (o'n) baravarigacha miqdorida moddiy yordam puli beriladi.

67. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish maqsadida, ularga har oyda har bir shtat birligi uchun quyidagicha qo'shimcha to'lovlar belgilanadi:

bazaviy hisoblash miqdorining ikki baravarigacha bo'lgan miqdorda ovqat puli;

bazaviy hisoblash miqdorining bir barobari miqdoridagi yo'lkira xarajatlarini qoplash uchun yo'lkira puli beriladi (xizmat avtotransport vositasidan foydalanuvchi xodimlar va haydovchilar bundan mustasno).

68. Xodimlarni moddiy qo'llab-quvvatlash maqsadida moliya yilida budjet mablag'lari hisobidan bir oylik ish haqi fondi miqdorida moddiy yordam puli ajratiladi, bunda moddiy yordam puli xodim mehnat ta'tiliga chiqqanda yoki mehnat ta'tiliga chiqmagan xodimlarga qoida tariqasida moliya yilining dekabr oyida to'lanadi.

Bundan tashqari, Budjetdan tashqari Adliya organlari va muassasalarini rivojlantirish jamg'armasi hisobidan o'rnatilgan tartibda xarajatlar smetasida rejalashtirilib, bir oylik ish haqi fondi miqdorida moddiy yordam puli ajratiladi.

Budjetdan tashqari Adliya organlari va muassasalarini rivojlantirish jamg'armasi hisobidan saqlanadigan xodimlarga bir yilda ikki oylik ish haqi fondi miqdorida moddiy yordam puli ajratiladi mazkur moddiy yordam xodim mehnat ta'tiliga chiqqanda yoki mehnat ta'tiliga chiqmagan xodimlarga moliya yilining dekabr oyida to'lanadi.

Bunda, ushbu bandning ikkinchi va uchinchi qismida nazarda tutilgan moddiy yordam to'lovlari Adliya organlari va muassasalarini rivojlantirish



jamg'armasi hisobidan ushbu maqsad uchun mablag'lar ajratilgan taqdirda amalga oshiriladi.

69. Ish beruvchining ichki moliyaviy imkoniyatlarini hisobga olgan holda xodimlarga bazaviy hisoblash miqdorining 10 (o'n) baravarigacha miqdorda quyida keltirilgan har bir holat uchun moddiy yordamlar berilishi mumkin:

xodim o'n kundan ortiq kasal bo'lib davolanish uchun pullik davolash muassasalari tomonidan taqdim etilgan tasdiqlovchi hujjatlarga asosan ko'rsatilgan xizmatlar (diagnostika, davolash, operatsiya va h.k.) xarajatlarini qoplash uchun;

birinchi marotaba oila qurish vaqtida;

farzandlarini uylantirish (turmushga berish) vaqtida;

farzandli bo'lgan vaqtida;

xodimning ota yoki onasi, farzandi, eri yoki xotini vafot etgan hollarda;

pensiyaga chiqish vaqtida;

xodimlarga 12 yoshga to'lmagan farzandini davolash uchun;

xodimlarning boshlang'ich sinflarda o'qiydigan farzandlari uchun o'quv qurollari xarajatlarini qoplash uchun;

favqulodda vaziyatlar (baxtsiz hodisalar) yuz berganda;

oiladagi og'ir moddiy ahvol sababli.

70. Xodim vafot etgan hollarda, bazaviy hisoblash miqdorining 20 (yigirma) baravari miqdorida moddiy yordam puli beriladi.

Moddiy yordam xodimning turmush o'rtog'iga, turmush o'rtog'i yo'qligida – u bilan birga yashagan voyaga yetgan bolalariga yoki qonuniy vakillariga (vasiylar va homiylarga) yoxud voyaga yetmagan bolalarga (bolalikdan nogironlarga – yoshidan qat'i nazar), bolalikka olganlarga, shuningdek, agar xodimlar nikohda turmagan va bolalari bo'lmagan hollarda, xodimning qaramog'idagi shaxslarga yoki ota-onalaridan biriga beriladi.

71. Ish beruvchi belgilangan tartibda xodimlar uy-joylarni ijaraga olganlik (ijarada turganlik) uchun to'lovlarni kompensatsiya qilishi mumkin.

72. Ish beruvchi imkoniyati doirasida adliya organlari va muassasalari xodimlarini o'qitish, malakasini oshirish hamda stajirovka o'tashiga, shu jumladan ularning xorijiy davlatlarga tashriflarini tashkil etishga va chet davlatlarda o'tkaziladigan konferensiya, seminarlar va boshqa tadbirlarda ishtirok etishiga ko'maklashadi.

73. Ish beruvchi tomonidan:



Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 3-iyuldagi 339-son qaroriga muvofiq boshqaruv xodimlariga 40 foiz, ayrim texnik xodimlarga 20 foiz miqdorida davlat xizmatchilari lavozim maoshlariga ustama haq (mehnatni rag'batlantirish koeffitsiyenti);

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 13-apreldagi PQ-3666-son qaroriga asosan boshqarma boshlig'iga alohida mehnat sharoitlari uchun lavozim maoshiga qonunchilik hujjatlarida belgilangan rag'batlantiruvchi qo'shimcha haq va ustamalarni hisoblashda lavozim maoshi tarkibiga kiritiladigan 50 foiz miqdorida ustama;

Avtomobil transporti haydovchilari mehnatiga haq to'lashning umumiy shartlari to'g'risidagi nizomga (ro'yxat raqami 3130, 2019-yil 23-yanvar) asosan malaka darajasi uchun ikkinchi darajali haydovchilarga Mehnatga haq to'lash bo'yicha yagona tarif setkasining tegishli razryadi bo'yicha haydovchining bazaviy tarif stavkasining 10 foizi miqdorida, birinchi darajali haydovchilarga – 25 foizi miqdorida ustama haq;

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti va Hukumatining tegishli qarorlariga muvofiq:

xorijiy tilni bilish darajasini baholovchi sertifikatga ega bo'lgan xodimlar, nufuzli xalqaro reyting tashkilotlarining yuqori 500 talik ro'yxatiga kiritilgan xorijiy oliy ta'lim muassasalarini (bakalavriat, magistratura) tamomlagan yosh mutaxassislar, Toshkent islom universitetini hamda O'zbekiston Respublikasi bitirgan xodimlarga;

jamoatchilik bilan aloqalar bo'limi xodimlariga, axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini rivojlantirishga mas'ul bo'lgan xodimlarga, shuningdek, davlat organlarining raqamli transformatsiya holati reytingiga ko'ra hamda innovatsiyalarni joriy etish vazifasi yuklatilgan rahbar xodimlariga belgilangan tartibda va miqdorlarda ustamalar to'lanadi.

74. Adliya boshqarmasi tizimida ilmiy faoliyat bilan shug'ullanuvchi xodimlarni munosib rag'batlantirish va qo'llab-quvvatlash maqsadida ularning lavozim maoshiga quyidagicha ustamalar belgilanishi mumkin:

fan nomzodi yoki falsafa doktori (PhD) (yoki xorijiy mamlakatlarda ularga tenglashtirilgan darajalar) ilmiy darajasiga ega shaxslar uchun — lavozim maoshining 30 foizigacha;

fan doktori (Doctor of Science) (yoki xorijiy mamlakatlarda unga tenglashtirilgan daraja) ilmiy darajasiga ega shaxslar uchun — lavozim maoshining 60 foizigacha.

75. Xodimning sog'lig'iga shikast yetkazilganligi yoki uning vafoti munosabati bilan ish beruvchining javobgarligi, xodimlarga ularning mehnat



vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to‘lash qoidalari qonunchilik hujjatlariga muvofiq tartibda solinadi.

Bunda kasaba uyushmasi a‘zosining sog‘lig‘iga shikast yetkazilganligi munosabati bilan unga o‘rtacha oylik ish haqi asosida hisoblangan yillik ish haqi miqdorida, vafoti munosabati bilan esa, uning oila a‘zolariga marhumning o‘rtacha yillik ish haqining olti baravari miqdorida bir yo‘la nafaqa puli ajratiladi.

76. Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha nafaqalar:

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

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

umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo‘lgan xodimlarga ish haqining 100 foizi miqdorida;

umumiy ish staji 5 yildan 8 yilgacha bo‘lgan xodimlarga ish haqining 80 foizi miqdorida;

umumiy ish staji 5 yilgacha bo‘lgan xodimlarga ish haqining 60 foizi miqdorida.

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

umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo‘lgan xodimlarga hamda 21 yoshga yetmagan chin (sag‘ir) yetimlarga ish haqining 80 foizi miqdorida;



umumiy ish staji 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 60 foizi miqdorida to'lanadi.

77. Koronavirus infeksiyasi bilan zararlanishi yoki zararlangan deb gumon qilinishi munosabati bilan karantinga joylashtirilgan ota-onalar (ular o'rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar), shuningdek, ularning 14 yoshgacha bo'lgan bolasini parvarish qilayotgan shaxslarga o'rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi to'lanadi.

78. Ish beruvchi ishlayotgan ayollarga homiladorlik va tug'ish nafaqalari bo'yicha to'lovlarni to'lashni kafolatlaydi.

79. Ish beruvchi xodimlarni mehnat sohasida davlat va jamiyat oldidagi alohida xizmatlari uchun davlat mukofotlariga taqdim etishi mumkin.

80. Karantinga oid choralar amal qilishi davrida Ish beruvchi xodimlarni, ayniqsa homilador ayollar, bola parvarishida bo'lganlar, keksalar, imkoniyati cheklangan hamda surunkali kasallikka chalingan shaxslarni, ularning roziligi bilan, masofadan turib ishlash usuliga, qulay ish grafigiga yoki uydan turib ishlashga o'tkazadi.

Masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish jadvalida yoki uyda ishlashga o'tish huquqidan birinchi navbatda homilador ayollar, bolasini parvarishlash ta'tilida bo'lgan ayollar va Mehnat kodeksida ko'rsatilgan shaxslar, keksalar, imkoniyati cheklangan shaxslar va surunkali kasalliklarga chalingan xodimlar foydalanadi.

81. Xodimlarini masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish grafigida yoki uyda ishlashga o'tkazishning vaqtinchalik tartibi Karantinga oid choralar amal qilish davrida xodimlarni masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish grafigida yoki uyda ishlashga o'tkazishning vaqtinchalik tartibi to'g'risidagi nizomga (Adliya vazirligi tomonidan 2020-yil 28-martda 3228-ro'yxat raqami bilan ro'yxatdan o'tkazilgan) muvofiq amalga oshiriladi.

82. Xodimga xizmat safari davrida Ish beruvchi tomonidan kundalik xarajatlar uchun haq bazaviy hisoblash miqdoriga nisbatan 0,35 gacha koeffitsiyent miqdorida:

xodimning xizmat safari davrida ovqatlanish (alkogol va tamaki mahsulotlari bundan mustasno) xarajatlarini tasdiqlovchi hujjatlar (cheklar) taqdim etilganda — 0,25 gacha;

boshqa xarajatlari uchun — 0,1 koeffitsiyent miqdorida to'lanadi.



intellektual salohiyatini takomillashtirish maqsadida turli soha vakillarini jalb etgan holda davra suhbatlari, ma'naviy-ma'rifiy tadbirlar, qoida tariqasida, har oyda 1 marta "Siyosiy-ma'rifat soati" o'tkazib borishi mumkin.

Xodimlar va ularning farzandlarini sog'lomlashtirish, dam oldirish bilan bog'liq tadbirlar Kasaba uyushmasining tavsiyasi asosida tashkil etiladi.

89. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 30-oktabrdagi PF-6099-son "Sog'lom turmush tarzini keng tatbiq etish va ommaviy sportni yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmoniga asosan:

ish kuni davomida ishlab chiqarish gimnastikasi mashqlari;

xodimlarga ishlab chiqarish gimnastikasi mashqlarini bajarishi uchun aniq reja-grafik asosida ish vaqtiga kiritiladigan maxsus 20 daqiqalik tanaffuslar belgilanadi;

sog'lom turmush tarzi va ommaviy sportni rivojlantirish maqsadida tizimdagi mehnat jamoalarida faoliyat yuritayotgan xodimga "Sport targ'ibotchisi" qo'shimcha vazifasini yuklanadi va uning bazaviy lavozim maoshiga qo'shimcha 20 foiz miqdorida ustama belgilanadi;

ish vaqtdan so'ng tanlangan kunlarda (haftada kamida bir marta) aniq reja-grafik asosida adliya boshqarmasi tizimidagi rahbar va barcha xodimlarning jismoniy tarbiya va sport mashg'ulotlari (yugurish, suzish, futbol, badminton, voleybol, basketbol, stritbol, stol tennisi va boshqalar) bilan shug'ullanishi tashkil etiladi.

90. Ish beruvchi ixtiyoriylik asosida xodimlarning yozma arizasiga asosan ularga tegishli ish haqi fondining bir foizi miqdoridagi pul mablag'ini Kasaba uyushmasiga ma'naviy-ma'rifiy, kasaba uyushma a'zolari va ularning farzandlarini sog'lomlashtirish, jismoniy tarbiya va sport tadbirlarini amalga oshirish maqsadida o'tkazadi.

91. Ish beruvchi ixtiyoriylik asosida xodimlarning yozma arizasiga asosan qo'shimcha ravishda ularga tegishli ish haqi fondining bir foizigacha miqdoridagi pul mablag'ini Kasaba uyushmasiga kasaba uyushma a'zolari va ularning oila a'zolarini adliya vazirligining "Konvension markazi" majmuasida munosib dam olishlari va sog'lomlashtirish tadbirlarini tashkil etish uchun o'tkazadi.

Kasaba uyushmasi a'zolari va ularning oila a'zolari uchun munosib dam olishlari va sog'lomlashtirish tadbirlarini tashkil etish ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo'mitasining kelishuviga muvofiq amalga oshiriladi.

92. Ish beruvchi xodimlarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash maqsadida ichki imkoniyatlardan kelib chiqib, quyidagi maqsadlarda mablag'lar ajratishi mumkin:



xodimlar va ularning farzandlarini sogʻlomlashtirish, xordiq chiqarish (sanatoriylar, dam olish uylari va bolalar sogʻlomlashtirish oromgohlari), maʼnaviy-maʼrifiy va sport tadbirlarini amalga oshirish uchun;

Yangi yil bayrami munosabati bilan xodimlar va ularning 14 yoshga toʻlmagan farzandlariga sovgʻalar va konsertlarga chiptalar uchun.

93. Ish beruvchi ish haqi fondining bir foizi miqdorigacha boʻlgan mablagʻni madaniy-maʼrifiy, jismoniy tarbiya-sport tadbirlari, respublika hududidagi tarixiy qadamjolariga sayohatlar tashkil etish, konsertlar, teatrlarga chiptalar va istirohat bogʻlariga taklifnomalar xarid qilish, moddiy yordam koʻrsatish, ragʻbatlantirish, Kasaba uyushmasining shtatdagi xodimlariga qoʻshimcha haq toʻlash va boshqa maqsadlar uchun Kasaba uyushmasi hisob raqamiga oʻtkazish majburiyatini oladi.

94. Adliya vazirining tegishli buyrugʻiga asosan Adliya vazirligi tizimidagi tashkilot va idoralar xodimlari “Konvension markazi” majmuasi xizmatlaridan imtiyozli narxda foydalanishlari mumkin.

8-bob. Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi

95. Ish beruvchi adliya boshqarmasi tizimida mehnat xavfsizligi va gigiyenasi tizimini joriy etishga, uning faoliyat koʻrsatishi va rivojlanishini taʼminlashda ishtirok etishga, shuningdek, tegishli normativ-huquqiy hujjatlarga va mehnat standartlariga muvofiq tizimda xodimlarga xavfsiz va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini yaratib berishga masʼuldirlar.

96. Ish beruvchi ushbu majburiyatlarni bajarish maqsadida:

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

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

Oʻzbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi Ijroiya qoʻmitasi qarori bilan tasdiqlangan Mehnatni muhofaza qilish tadbirlarini rejalashtirish boʻyicha tavsiyalarga rioya etgan holda jamoa shartnomalarida mehnat muhofazasi boʻyicha bitim tuzilishini va unda koʻzda tutilgan tadbirlarga kerakli miqdorda mablagʻlar ajratilishini hamda ularning maqsadli sarflanishini taʼminlaydi;

qonunchilik hujjatlari talablari asosida xodimlarni mehnat muhofazasi boʻyicha oʻqitadi hamda bilimlarini sinovdan oʻtkazish ishlarini tashkil etadi;

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



sharoitlarni yaratadi, shuningdek, mehnat muhofazasi bo'yicha saylangan vakillarning o'qishini ular saylangandan so'ng bir oy ichida Kasaba uyushmasi ishtirokida tashkil qiladi;

barcha yangi ishga kirayotgan, shuningdek, boshqa ishga o'tkazilayotgan xodimlar uchun mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqlar berilishini tashkil etadi;

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

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

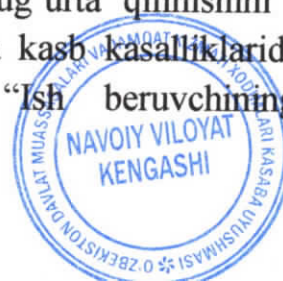
Kasaba uyushmasi bilan kelishgan holda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillarni ma'naviy va moddiy jihatdan rag'batlantirib boradi;

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

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

Mehnat kodeksining 360-moddasi talablariga asosan xodimlarni dastlabki tarzda va vaqti-vaqti bilan tibbiy ko'rikdan o'tkazilishini va buning uchun kerakli miqdorda mablag' ajratilishini ta'minlaydi;

xodimlarning hayoti va sog'lig'ini ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan majburiy ijtimoiy sug'urta qilinishini, shuningdek, Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilinishini ta'minlaydi. Bunda, “Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan majburiy davlat ijtimoiy sug'urtasi to'g'risida”gi va “Ish beruvchining fuqarolik



javobgarligini majburiy sug'urta qilish to'g'risida"gi Qonunlarda va boshqa qonunchilik hujjatlarida belgilangan tartibda ish yuritadi;

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

xodim mehnat vazifasini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanganda yoki kasb kasalliklari oqibatida vaqtinchalik mehnat layoqatini yo'qotganda tegishli to'lovni amalga oshiradi;

mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo'lgan xodimlarni belgilangan normalar bo'yicha zarur oziq-ovqat mahsulotlari, shaxsiy himoya va gigiyena vositalari, shuningdek, jamoaviy himoya vositalari bilan ta'minlash choralari ko'radi;

kasaba uyushmalari tizimida mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo'yicha jamoat nazoratini tashkil etish yuzasidan respublika ko'rik-tanlovida ishtirok etadi.

97. Taraflar xodimlar mehnatini muhofaza qilish bo'yicha qonunchilik hujjatlarida nazarda tutilgan kafolatlariga rioya etish va imtiyozlar berilishini ta'minlaydi.

98. Kasaba uyushmasi barcha bosqichlarda mehnat xavfsizligi va gigiyenasi qoidalariga rioya etilishi, shuningdek, Ish beruvchilar tomonidan bu boradagi majburiyatlari bajarilayotganligi ustidan nazoratni amalga oshiradi.

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

100. Har yili 28 aprel - "Butunjahon mehnatni muhofaza qilish kuni"ga bag'ishlab adliya boshqarmasi tizimida ushbu sanaga bag'ishlangan tadbirlar tashkil etilishi mumkin.

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

9-bob. Ijtimoiy kafolatlar, ijtimoiy himoya

102. Ish vaqtida nogiron bo'lganlarni, kam ta'minlangan ko'p bolali hamda yetim bolasi bor oilalarni, uzoq muddat ishlagan, ayni vaqtda qarovsiz, yolg'iz qariyalarni qo'llab-quvvatlash maqsadida moddiy va amaliy yordam berish tashkil etilishi mumkin.



Oila kodeksining 4¹-moddasiga ko‘ra to‘rt nafar va undan ortiq 18 yoshga to‘lmagan bolasi bo‘lgan oila ko‘p bolali oiladir. Bunda, agar to‘rt nafar va undan ortiq bolalaridan bir nafari yoki undan ko‘prog‘i ta‘limning kunduzgi shaklida (o‘rta maxsus va professional, oliy ta‘lim) ta‘lim tashkilotlarida o‘qiyotgan hamda 22 yoshga to‘lmagan bo‘lsa, bu oila ham ko‘p bolali oila deb hisoblanadi.

103. Ish beruvchi tomonidan o‘zining balansida bo‘lgan ijtimoiy obyektlar faoliyatini yanada rivojlantirish, moddiy-texnika bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta‘mirlash hamda zarur shart-sharoitlar yaratish uchun mablag‘ ajratib boriladi.

104. Ish beruvchining aybi bilan mehnatda mayib bo‘lgan jabrlanuvchilar-nogironlarni, kam ta‘minlangan, ko‘p bolali hamda yetim bolasi bor oilalarni, uzoq muddat ishlagan, ayni vaqtda qarovsiz, yolg‘iz qariyalarni qo‘llab-quvvatlash maqsadida ularga moddiy va amaliy yordam ko‘rsatiladi.

105. Xodimlar va ularning oila a‘zolari (ota-ona, turmush o‘rtog‘i va farzandi)ni sog‘lomlashtirish hamda dam olishi uchun yo‘llanmalar ish beruvchi tizimidagi boshlang‘ich kasaba uyushma qo‘mitalari tomonidan beriladigan buyurtmalar asosida, ular tomonidan to‘langan ijtimoiy soliq to‘lovidan va kasaba uyushmalari a‘zolik badallaridan tushgan mablag‘larning sog‘lomlashtirishga yo‘naltirilgan miqdoriga muvofiq ravishda beriladi.

106. Xodimlar va ularning oila a‘zolarini sanatoriy-kurort muassasalarida va bolalar oromgohlarida sog‘lomlashtirish hamda dam olishi uchun yo‘llanmalarni adliya boshqarmasi hisobidan tashkil etish masalalari ish beruvchining moliyaviy sharoitidan kelib chiqqan holda amalga oshiriladi.

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

10-bob. Ayollar mehnatini tartibga solish

108. Ish beruvchi Mehnat kodeksida ko‘zda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta‘minlash majburiyatini o‘z zimmlariga oladilar:

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

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



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

12 yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq bolasi yoki 16 yoshga to'lmagan nogiron bolasi bor ayollar uchun (Mehnat kodeksining 232, 242, 401, 402-moddalari);

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

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

onasiz bolalarni tarbiyalayotgan shaxslar uchun (Mehnat kodeksining 406-moddasi).

homiladorlik va tug'ish ta'tillari kunini uzaytirish.

109. Ish beruvchining majburiyatlari:

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

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

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

ish o'rinlari qisqartirilayotgan ayol xodimlarni mehnat bozorida talab bo'lgan kasblarga o'qitishni ta'minlash;

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

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

homilador ayollarni tibbiy ko'rikdan o'tishlari uchun, ularning o'rtacha ish haqi saqlangan xolda ishdan ozod etish, agar mazkur ko'rikni ishdan tashqari vaqtda o'tkazish imkoniyati bo'lmasa;

moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda qaramog'ida 2 yoshdan 3 yoshgacha bo'lgan bolani parvarishlash ta'tilida bo'lgan ayollarga moddiy yordam ko'rsatib borish;

3 yoshga to'lmagan bolalari bor ayollarga ish vaqtining haftasiga o'ttiz besh soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddatini belgilash;

ayollar uchun shaxsiy gigiyena xonalarini tashkil etish;



bolali ayollarga moddiy yordam ko'rsatish va qisqartirilgan ish vaqtini o'rnatish;

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

xotin-qizlar uchun sayohatlarni tashkil etib borish;

“2030 yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi”ni amalga oshirishga ko'maklashish.

Moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib, ish beruvchi mablag'lari hisobidan homilador ayollarni tibbiyot muassasalarida yoki sanatoriy-profilaktoriyda bepul davolash.

110. 2 yoshga to'lmagan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga) dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari bolani ovqatlantirish uchun qo'shimcha tanaffuslar beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda, har biri o'ttiz minutdan kam bo'lmagan davomiylikda beriladi. Ikki yoshga to'lmagan ikki yoki undan ortiq nafar farzandi bo'lgan taqdirda, tanaffusning davomiyligi kamida bir soat qilib belgilanadi. Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o'rtacha ish haqi bo'yicha haq to'lanadi.

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

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

11-bob. Yoshlar uchun qo'shimcha imtiyozlar va kafolatlar

112. Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi Mehnat kodeksida ko'zda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta'minlash majburiyatini o'z zimmalariga oladilar:

18 yoshga to'lmagan xodimlar uchun (Mehnat kodeksining 118, 129, 183, 230, 232, 234, 258, 327, 343, 354, 360, 422-moddalari);

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

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



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

Ish beruvchining majburiyatlari:

18 yoshga to'lmagan shaxslarga mehnatni muhofaza qilish, ish vaqti, ta'tillar va boshqa mehnat shartlari sohasida qo'shimcha imtiyozlar berish;

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

Adliya boshqarmasi tizimida Ustoz-shogird tizimini joriy etish hamda ta'lim muassasalari bitiruvchilarini shogirdlikka olgan Ustoz xodimlarni rag'batlantirish.

113. Ta'lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'qib, o'quv rejasini bajarayotgan xodimlarga Mehnat kodeksida belgilangan imtiyozlarga qo'shimcha tarzda ishni ta'lim bilan qo'shib olib borish uchun zarur bo'lgan kundalik ish vaqtining boshlanishi va tamom bo'lishi xodimga maqbul vaqti o'rnatilishi kafolatlanadi.

114. Kasaba uyushma majburiyatlari:

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

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

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

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

12-bob. Mehnat intizomi

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

116. Mehnat intizomini buzganlik uchun (Mehnat kodeksining 161-modda ikkinchi qismining 4 va 5-bandlari) mehnat shartnomasini ish beruvchi tomonidan bekor qilishga intizomiy jazolarni qo'llanish uchun belgilangan muddatlar (Mehnat kodeksining 313-moddasi) o'tib ketgandan keyin yo'l qo'yilmaydi.

117. Xodimga nisbatan u mehnat va ijro intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralarini qo'llashga haqli:

hayfsan;



o'rtacha oylik ish haqining 30 foizidan ko'p bo'lmagan miqdorda jarima. Xodim tomonidan o'z xizmat vazifalari muntazam ravishda buzganda yoki bir marta qo'pol ravishda buzilishiga doir aybli xatti-harakat sodir qilinganda xodim o'rtacha oylik ish xaqining 50 foizigacha bo'lgan miqdorda jarimaga tortilishi mumkin;

mehnat shartnomasini bekor qilish.

118. Ish beruvchi xodimdan intizomiy jazo chorasi qo'llanilguniga qadar yozma tushuntirishni talab qilishi, shu jumladan, agar intizomiy qilmish xizmat tekshiruv natijalariga ko'ra aniqlangan bo'lsa, talab qilishi shart. Xodimning yozma tushuntirish taqdim etishni rad etganligi intizomiy jazo chorasi qo'llanilishi uchun monelik qilmaydi va hozir bo'lgan guvohlar ko'rsatilgan holda dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi.

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

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

Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida intizomiy javobgarlikka tortilgan xodimlarga mehnatga haq to'lash tizimida nazarda tutilgan mukofotlarni to'lash to'g'risidagi masala mukofotlash haqidagi tegishli nizomlarda (ushbu mablag'larni ajratish nazarda tutilgan tegishli hujjatlarda) hal qilinadi.

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

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

122. Ish beruvchining xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo'llash to'g'risidagi buyrug'i qabul qilingan kundan e'tiboran uch ish kuni ichida, xodim ishda bo'lmagan vaqt hisobga olinmasdan, unga jazoning sabablari ko'rsatilgan holda imzo qo'ydirib e'lon qilinadi.



14-bob. Jamoaviy nizolarni hal etish

128. Jamoalarga doir mehnat nizolari qonunchilik hujjatlarida belgilangan tartibda hal etiladi.

129. Mehnat qonunchiligi buzilishiga yo‘l qo‘ygan mansabdor shaxslar tomonidan mazkur qonun buzilishi bartaraf etilmagan hollarda, sud organlariga murojaat qilishdan oldin, xodimlar mehnat huquqlarini himoya qilish masalalari tomonlarning ijtimoiy sherikligi va o‘zaro muloqoti asosida ko‘rib chiqilishi tashkil etiladi.

15-bob. Jamoa shartnoma shartlari bajarilishini nazorat qilish

130. Taraflar mazkur jamoa shartnoma bajarilishini tekshirib borishda ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyaga ko‘maklashib borishni o‘z zimmlariga oladilar.

131. Jamoa shartnomaning bajarilishi natijalari bo‘yicha uni imzolagan shaxslar mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishida yilida bir marta hisobot beradi.

132. Ushbu Jamoa shartnomaning 2-ilovasidagi Tovar-moddiy boyliklar bo‘yicha to‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risida shartnomalar tuziladigan lavozimlar ro‘yxatida keltirilgan lavozimlarga ishga qabul qilingan xodimlar bilan Xodim bilan to‘liq yakka tartibdagi moddiy javobgarlik yoki jamoaning to‘liq moddiy javobgarligi to‘g‘risida shartnoma tuzish bo‘yicha tavsiyalarga (Adliya vazirligi tomonidan 2023-yil 12-iyunda 3443-ro‘yxat raqami bilan ro‘yxatdan o‘tkazilgan) muvofiq to‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risidagi shartnoma tuziladi.

Zaruratga ko‘ra, To‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risida o‘zi bilan yozma shartnomalar tuzilishi mumkin bo‘lgan xodimlar egallaydigan lavozimlar va ishlarning namunaviy ro‘yxatida (Adliya vazirligi tomonidan 2023-yil 28-avgustda 3452-ro‘yxat raqami bilan ro‘yxatdan o‘tkazilgan) ko‘rsatilgan lavozimlar va ishlarga tayinlangan xodimlar bilan to‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risida shartnoma tuzilishi mumkin.

16-bob. Kasaba uyushmasi a‘zolidan chiqish

133. Kasaba uyushmasi a‘zolidan chiqish ixtiyoriy bo‘lib, Kasaba uyushmasi a‘zosining kasaba uyushmasiga yozma arizasi asosida amalga oshiriladi.

134. Kasaba uyushmasiga a‘zolik xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilingan yoki xodim vafot etgan hollarda o‘z-o‘zidan bekor bo‘ladi.

17-bob. Yakuniy qoidalar



135. Jamoa shartnomada nazarda tutilmagan ayrim masalalar bo'yicha Adliya vazirligi hamda O'zbekiston davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi o'rtasida tasdiqlangan Tarmoq kelishuvining qoidalari tatbiq etiladi.

136. Jamoa shartnoma ikki nusxada tuziladi va har ikkalasi ham bir xil kuchga ega bo'ladi.



Navoiy viloyat adliya boshqarmasi
Kasaba uyushmasi a'zoliciga kirish to'g'risida
ARIZA

Men _____

(FIO)

_____ boshqarmasi

(boshqarma nomi)

_____ *(lavozimi)*

Navoiy viloyat adliya boshqarmasi jamoa shartnomasi bilan mazmunan tanishib chiqdim.

Men adliya boshqarmasi kasaba uyushmasi a'zosi bo'lishga roziman.

Qonun hujjatlarida nazarda tutilgan tartibda oylik maoshimning bir foizi miqdoridagi pul mablag'lari muntazam ravishda adliya boshqarmasi kasaba uyushmasi qo'mitasi hisobiga o'tkazib borilishiga qarshi emasman.

_____ *(xodimning F.I.O)*

_____ *(sana)*

_____ *(imzo)*



**Tovar-moddiy boyliklar bo'yicha to'liq moddiy javobgarlik to'g'risida
shartnomalar tuziladigan lavozimlar**

RO'YXATI

1. Rahbariyat
2. Ombor mudiri
3. Xo'jalik faoliyati va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bosh maslahatchi
4. Bo'lim boshlig'i (soha uchun mas'ullar)
5. Xo'jalik mudiri
6. G'aznachi
7. Kassir
8. Haydovchilar
9. Tuman (shahar) adliya bo'limi, Yuridik xizmat ko'rsatish markazi, Davlat xizmatlari markazi, FHDY bo'limi boshliqlari, Davlat notarial idorasi notariusi, viloyat FHDY va notarial arxiv mudirlari

