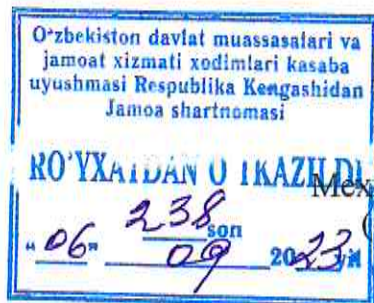




Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши
(конференцияси)да маъқулланган
2023 йил “30” август
Баён № 6-1

**“Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ Бош Банки ва қуйи барча
таркибий бўлинма (Худудий бошқарма, БХО ва БХМ)ларининг**

2023-2025 йиллар учун

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) қарорига биноан
жамоа шартномасига имзо чекдилар:

Иш берувчи

“Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ

Бошқарув Раиси

С.С.Аннакличев



2023 йил “30” август

Касаба уюшмаси кўмитаси раиси

“Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ

Бирлашган Касаба уюшмаси

кўмитаси Раиси

М.М.Ғафурова



2023 йил “30” август

Жамоа шартномаси қуйидагилар иштирокида имзоланди:

Иш берувчи вакиллари

1. Бошқарув Раиси

ўринбосари

Ф.Абдурахманов

(имзо)

**2. Юридик департамент
директори**

Б.Норхужаев

(имзо)

**3. Ходимларни бошқариш
департаменти директори**

А.Исламов

(имзо)

Ходимлар вакиллари

1. Бош Банк ва Амалиёт бошқармаси

Касаба уюшмаси кўмитаси Раиси

У.Ахроров

(имзо)

2. Бош Банк ва Амалиёт бошқармаси

Касаба уюшмаси кўмитаси аъзоси

С.Халмирзаева

(имзо)

3. Бош Банк ва Амалиёт бошқармаси

Касаба уюшмаси кўмитаси аъзоси

А.Семкова

(имзо)

I. Умумий қоидалар

1.1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда – “Шартнома”) “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ Бош Банки ва қуйи барча таркибий бўлинма (Худудий бошқарма, БХО ва БХМ)ларни (кейинги ўринларда - Банк) меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи ҳамда ходимлар томонидан ўз вакиллари орқали ва иш берувчи томонидан тузиладиган меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжатдир.

Ҳар бир банк тармоқларида бошланғич касаба уюшмаси қўмитаси шакллантирилади ва шу тармоқда ишловчи ходимларнинг меҳнатга оид ва бошқа меҳнат жамоаси ҳаётига тегишли масалаларини мустақил кўриб чиқиш ва қарор қабул қилади.

Қуйидагилар мазкур Шартноманинг тарафлари деб ҳисобланади:

иш берувчи вакили бўлган Банк Бошқарув Раиси Аннакличев Сахи Сапармухамедович сифатида,

ходимлар вакили бўлган Бирлашган Касаба уюшмаси қўмитаси Раиси Гафурова Муҳаббат Муҳаммаджановна сифатида.

1.2. Шартнома имзоланган кундан кучга киради ва 3 йилгача амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, Шартнома тарафлар янги Шартнома тузгунча ёки амалдаги Шартномани ўзгартиргунча амалда бўлади.

1.3. Мазкур Шартнома Иш берувчига ва Банкнинг барча ходимларига, шу жумладан, жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган ходимларга ҳамда ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимларга ҳам тадбиқ этилади.

Мазкур Шартномада назарда тутилган ҳолларда унинг айрим қоидалари қуйидагиларга нисбатан ҳам тадбиқ этилади:

ходимнинг оила аъзоларига;

пенсияга чиқиши муносабати билан меҳнат муносабатлари бекор қилинган шахсларга;

Касаба уюшмаси қўмитасининг штатдаги ходимларига;

мазкур Банкда меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлигининг бошқа хил шикастланиши туфайли зарар етган собиқ ходимларга;

меҳнатда майиб бўлиш, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига шикаст етиши сабабли вафот этган ходим қарамоғида бўлган ва зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга;

касаба уюшмаси аъзоларига (касаба уюшмаси бюджети ҳисобидан бериладиган қўшимча имтиёзлар қисмида).

1.4. Шартномага ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тарафларнинг ўзаро розилиги билан Меҳнат кодексида белгиланган тартибда амалга оширилади.

1.5. Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар мазмунига қилинган ишораларнинг барчасида уларнинг мазкур Шартномани тузиш чоғидаги таҳрири назарда тутилган.

1.6. Иш берувчи барча ходимларни, шу жумладан, ишга янги қабул қилинган ходимларни жамоа шартномаси, бошқа локал ҳужжатлар билан таништириш, жамоа шартномаси мазмунига ва бажарилиши шартларига оид маълумотлар ошкоралигини (мажлислар, конференциялар, масъул ходимлар ҳисоботлари, ахборот стендлари,

тармоқ нашрлари ва ҳоказолар орқали) таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

II. Ишлаб чиқариш ва иқтисодий фаолият

2.1. Тарафлар меҳнат вазифаларининг ҳалол ва сифатли бажарилиши ходимлар фаровонлигининг негизи эканлигини эътироф этадилар.

2.2. “Янги Ўзбекистонни 2022-2026 йилларда ривожлантириш стратегияси”га мувофиқ Банкни ҳар томонлама ривожлантиришга қаратилган чора-тадбирларни амалга оширилишига ҳар томонлама кўмаклашиш мажбуриятини олган ҳолда тарафлар:

меҳнат интизомини кучайтириш;

иш фаолиятини такомиллаштириш ҳамда унинг сифат ва самарадорлигини ошириш;

энергия ва ресурслар сарфини пасайтириш, меҳнат унумдорлигини ошириш;

меҳнат соҳасидаги асос солувчи тамойиллар ва ҳуқуқлар (касаба уюшмаларига бирлашиш ва жамоа музокараларини олиб бориш ҳуқуқи, болалар меҳнати ва мажбурий меҳнатни тақиқлаш, тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш, меҳнат муносабатлари соҳасида камситмаслик принциплари)га риоя этиш хусусида келишиб олдилар.

2.3. Банк фаолиятини яхшилаш мақсадида **Иш берувчи:**

Банк муваффақиятли фаолият юритишига, меҳнат маданияти ва интизоми кўтарилишига эришиш, ходимларнинг касб маҳоратини ошириш, тариф ставкалари ва ишбай баҳоларнинг амалдагиларига нисбатан пасайишига йўл қўймаслик;

ишлаб чиқариш дастурини бажариш учун меҳнат жамоасини моддий-техник ресурслар ва молиявий маблағлар билан ўз вақтида таъминлаб бориш;

меҳнат унумдорлигини юксалтириш, илғор тажрибани ўзлаштириш, фан ва техника ютуқларини амалиётга жорий этиш учун барча шарт-шароитларни яратиш;

Банкнинг молиявий аҳволи ва сарф-харажатлари ҳақида меҳнат жамоасини бир йилда камида бир марта хабардор қилиб бориш;

Банкнинг ўзида, зарур ҳолларда эса таълим муассасаларида ходимлар учун касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака ошириш ишларини олиб бориш;

жамоа шартномасини тузишга, унинг бажарилиши устидан назоратни йўлга қўйишга, шунингдек Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида, бошқа қонунларида, Банкнинг таъсис ҳужжатларида, жамоа келишувларида ҳамда мазкур Шартномада назарда тутилган бошқа масалаларга оид маълумотларни Касаба уюшмаси қўмитасига тақдим этиб бориш;

барча бўғин касаба уюшмаси вакилларини Устав вазифаларини бажариш учун иш жойларига монеликсиз қўйиш;

белгилаб қўйилган меҳнат тартиби доирасида Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорлик қилиш, ўзаро таклифлар ва талабларни ўз вақтида кўриб чиқиш, меҳнат низоларини музокара йўли билан ҳал этиш;

Банкни бошқаришда ходимларнинг амалдаги қонунларга зид бўлмаган шакллардаги иштирокини таъминлаш учун шарт-шароитлар яратиш;

Касаба уюшмаси қўмитаси вакилларини Банк ходимларининг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи комиссиялар

таркибига киритиш;

рационализаторликни ривожлантириш;

иш самарадорлиги юксалишига, материаллар, энергия ва бошқа ресурслар иқтисод қилинишига катта ҳисса қўшаётган ходимларни рағбатлантириб бориш;

Банкда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 30 июлдаги “Одам савдосига ва мажбурий меҳнатга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5775-сон Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 349-сонли қарорига тўлиқ риоя этиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

2.4. Касаба уюшмаси қўмитаси:

ижтимоий-меҳнат муносабатларига оид масалаларни, шунингдек ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал этишда ходимлар номидан иш кўриш;

ўз вазифаларини бажариш, шунингдек ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи комиссиялари таркибига киритилган Касаба уюшмаси қўмитаси вакиллари Банкда ҳамда ходимлар манфаати йўлида самарали фаолият кўрсатишини таъминлаш;

касаба уюшмалари фаолиятига хос услублар ёрдамида, шу жумладан, ходимлар ўртасида меҳнат мусобақаларини ривожлантириш, меҳнат унумдорлигини юксалтириш, Иш берувчи билан биргаликда илғорларни рағбатлантириш тизимларини ўрнатиш орқали Банкнинг барқарор фаолият кўрсатишига қўмаклашиш;

молиявий имкониятларни эътиборга олган ҳолда жамоа шартномасига қўшимча имтиёзлар (кафолатлар) киритиш, ходимларнинг меҳнат шартномасидаги вазифаларни тўлиқ ва сифатли бажаришларига қўмаклашувчи ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг жорий ва истикболли режа ҳамда дастурларини қабул қилиш каби масалалар юзасидан жамоа музокараларини олиб бориш бўйича таклифларни Иш берувчига киритиб бориш;

ходимларнинг рационализаторлик ва инновацион ишларида иштирок этишларига қўмаклашиш;

мамлакатни модернизациялаш ва янгилаш, демократик ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамиятини куриш борасидаги устувор дастурлар ижросида Банкнинг иштирокини мониторинг қилиш ишларида иштирок этиш;

электр энергияси ва ёқилғи-энергетика ресурсларини тежаш бўйича энг яхши бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти тармоқ кўрик-танловида иштирок этиш;

тармоқ кўрик-танловларида иштирок этиш ташаббуси билан чиқиш;

2.5. Ходимлар:

ўз меҳнат вазифаларини ҳалол ва оғишмай бажариш, меҳнат интизомига риоя қилиш, Иш берувчининг қонуний фармойишлари ва буйруқларини ўз вақтида ва сифатли ижро этиш;

ишлаб чиқариш самарадорлигини юксалтиришга, иш сифати яхшиланишига, меҳнат унумдорлиги ўсишига, ресурслар иқтисод қилинишига қўмаклашиш, ўз ҳамкасбларининг иш жараёнидаги илғор тажрибасидан фойдаланиш;

ҳар йили Ўзбекистон Республикаси Президентининг тегишли ҳужжатига ёки Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорига биноан Наврўз ва Мустақиллик байрамлари арафасида ўтказиладиган мақсадли умумхалқ хайрия

хашарларида ихтиёрий иштирок этиш вазифаларини ўз зиммасига оладилар.

III. Меҳнат шартномаси. Бандлик кафолатлари.

3.1. Ходим ва Иш берувчи ўртасидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ улар томонидан тузиладиган меҳнат шартномаси асосида юзага келади.

3.2. Ишга қабул қилиш, шунингдек:

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, жумладан “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ тизимида ходимларни ишга қабул қилиш, уларни лавозимларга тайинлаш ҳамда ходимлар ротациясини амалга ошириш тартиби тўғрисида”ги Низомга биноан лавозимларни эгаллаш танлов асосида амалга оширилиши;

махаллий меҳнат органлари ва бошқа органлар томонидан юбориладиган шахсларни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда квота иш ўринларига ишга жойлаштириш орқали амалга оширилиши;

лавозимга сайланиш ёки тегишли лавозимни эгаллаш учун танловдан ўтиш;

лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш;

ваколатли давлат органлари томонидан ишга юбориш;

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятига бўлган ҳуқуққа доир тасдиқнома бериш;

иш берувчининг зиммасига меҳнат шартномасини тузиш мажбуриятини юклатиш тўғрисидаги суд қарорини қабул қилиш;

шахсий меҳнатдан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ва фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома асосида юзага келган муносабатларни суд томонидан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш¹.

3.3. Ишга янги қабул қилинган шахслар касаба уюшмаси кўмитасида таништирув суҳбатидан ўтказилади ҳамда уларга Касаба уюшмаси ҳақида маълумот юерилади. Агар ходим касаба уюшмасига киришга рози бўлса бу ҳақда ариза беради.

3.4. Иш берувчи меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш, унга ўзгартиришлар киритиш ишларини қонунчиликда белгиланган тартибда “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплекси”да муқаррар равишда рўйхатдан ўтказилишини таъминлайди.

3.5. Мутахассислигига, малакасига, касбига ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар тўла-тўқис иш билан таъминланадилар.

3.6. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида, шунингдек мазкур Шартномада назарда тутилган ҳолларда ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра ишни давом эттираётганда иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир.

3.7. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш Банкда мавжуд бўлса, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 142-моддасида назарда тутилган

¹ ЎРМКнинг 26-моддаси

ҳоллардан ташқари яна қуйидаги ҳолларда Иш берувчи томонидан каноатлантирилиши керак:

бетоб оила аъзосини ёки оиласида ногиронлиги бор шахсларни парваришлаш зарурияти;

ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

иш жойида ходимнинг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи омиллар вужудга келиши.

Бундай ўтказишнинг муддати тарафларнинг келишувига биноан белгиланади.

3.8. Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилмаган бошқа ишга унинг розилигисиз, Иш берувчининг ташаббусига кўра вақтинча ўтказишга йўл қўйилади.

Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун ишлаб чиқариш зарурияти деб Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 145-моддаси 2-қисмида кўрсатилган ҳодисалардан ташқари яна қуйидаги ҳолатларда бажарилиши лозим бўлган тезкор ва кечиктириб бўлмайдиган ишлар ҳисобланиши мумкин:

ишлаб чиқариш ҳажмининг қутилмаган даражада ошиши;

бошқа ташкилот билан аутсорсинг шартномасини қайта тузиш даврида;

ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни бошқа ишга ўтказиш давлари бир календарь йил давомида кўпи билан 60 календарь кундан ошиши мумкин эмас.

Иш берувчининг ташаббуси билан ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш бажараётган ишига қараб, бироқ аввалги ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда амалга оширилади.

3.9. Ходимлар билан меҳнат шартномасини қасаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олмай туриб Иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди (Меҳнат кодексининг 164-моддаси).

Меҳнат шартномаси:

корхона тугатилиши муносабати билан;

Меҳнат кодексининг 161-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган исталган асослардан бирига кўра ташкилот раҳбари, алоҳида таркибий бўлинма раҳбари билан; ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол равишда бузганлиги сабабли (бунда, бир марта қўпол равишда бузиш тоифасига кирувчи ҳолатлар Банкнинг ички меъёрий ҳужжатларида белгиланади).

Банк мулкдори ўзгарганлиги муносабати билан Меҳнат кодексининг 489-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига мувофиқ ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер ва тармоғи раҳбари билан бекор қилинган тақдирда Қасаба уюшмаси қўмитасининг розилигини олиш талаб этилмайди.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақида қасаба уюшмаси қўмитасига киритилган тақдимнома Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Ижроия Қўмитасининг 2023 йил 23 майдаги 9-5-сонли қарори билан тасдиқланган “Қасаба уюшмаси органларида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби” асосида 10 кундан кечиктирмасдан кўриб чиқилади.

3.10. Коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган, 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар,

хомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.

3.11. Ходим мажбурий тиббий кўриқдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижалари бўйича тиббий комиссиялар томонидан берилган тавсияларни бажармаган, шунингдек карантинли ва одам учун хавфли бўлган бошқа юқумли касалликлар тарқалиши таҳдиди мавжуд бўлган тақдирда Ўзбекистон Республикаси Бош давлат санитария врачининг қарори асосида қонунчиликда белгиланган тартибда жорий этиладиган профилактик эмлашдан ўтишни рад этган тақдирда (соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма мавжуд бўлмаса) иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақли.

3.12. Иш берувчи камида икки ой олдин Касаба уюшмаси кўмитасига ходимлар оммавий равишда ишдан бўшатилиши мумкинлиги ҳақида ахборот тақдим этади ва ишдан бўшатиш оқибатларини юмшатишга қаратилган маслаҳатлашувлар ўтказади.

Касаба уюшмаси кўмитаси иш берувчининг ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатилиш ҳақидаги қарорини олти ойгача бўлган муддатга тўхтатиб туриш тўғрисидаги таклифни маҳаллий давлат ҳокимияти органларига кўриб чиқиш учун киритиш ҳуқуқига эга.

3.13. Иш берувчи ходимлар сони (штатлар) қисқартирилиши муносабати билан бўшатиб олинаётган ходимларни қайта тайёрлаш ва қайта ўқитиш ишларини ташкил этиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

3.14. Ходимлар сони қисқартирилаётганда қисқартириш оқибатларини юмшатишга қаратилган қуйидаги чоралар назарда тутилади:

ишдан бўшатиб олинган ходимларни иш билан таъминлаш учун ўзидаги вакант иш ўринларига таклиф этиш;

ўриндошликни, вақтинча ишлайдиган ходимлар сонини чеклаш, бир неча касбда ишлашни тақиқлаш, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича бажариладиган ишларни жамоанинг ўзига бериш;

қисқартириш тўғрисидаги огоҳлантириш амал қилаётган даврда ходимнинг ўз хоҳиши билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишини томонлар келишувига биноан огоҳлантириш муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация тўлаш билан амалга ошириш. Бундай ҳолатда меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси ўзгармайди;

бўшатиб олинаётган ходимларнинг малакасини ўзгартириш ва бошқа касбга ўргатиш учун бандликка кўмаклашиш Маркази ҳамда “Ишга марҳамат” мономаркази билан шартнома тузиш ва қайта ўқитиш ва қайта тайёрлаш ишларини амалга ошириш;

ходимлар сони қисқартирилиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантириш олган ходимга огоҳлантириш муддати давомида ўзига қулай вақтда бошқа иш қидириши учун иш ҳақи сақланган ҳолда ҳафтада 1 (бир) иш куни бериш.

3.15. Технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ходимларнинг сони (штати) ўзгарганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласи кўриб чиқиладиганда ходимлар тенг малакага ва меҳнат унумдорлигига эга эканлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 167-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда

устувор ҳуқуқ ёки бир-бирининг олдида афзалликлари йўқлиги аниқланса, у ҳолда ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган қуйидаги ҳолатлар ҳисобга олинади:

16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимлар;

Банкга Иш берувчининг таклифига биноан ишга жойлашган шахслар;
ишлаётган ёлғиз онанинг қарамоғида 14 ёшга тўлмаган болалар мавжудлиги.

3.16. Меҳнат кодексининг 173-моддасига мувофиқ меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимларни ишдан бўшатиш нафақасини тўлайди.

3.17. Касаба уюшмаси кўмитаси Банкда бандликни таъминлаш, ишдан озод этилаётган ходимларни ҳимоя қилиш масалаларини, шунингдек ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишга доир бошқа масалаларни ҳал қилишда иштирок этиш ҳуқуқига эга. (*Ўзбекистон Республикаси "Касаба уюшмалари тўғрисида"ги Қонунининг 27-моддаси*).

3.18. Иш берувчи Банк ходимларини мажбурий меҳнатга, жумладан, ҳудудларни ободонлаштириш, қишлоқ хўжалигидаги турли ишлар, шунингдек газета ва журналларга мажбурий обуна қилишга жалб қилмайди.

3.19. Касаба уюшмаси кўмитаси Банк ходимларини мажбурий меҳнатга, жумладан, ҳудудларни ободонлаштириш, шунингдек, қишлоқ хўжалигидаги турли ишларга жалб қилинишининг, шунингдек газета ва журналларга мажбурий обуна қилинишининг олдини олиш юзасидан жамоатчилик назоратини олиб боради.

IV. Иш вақти ва дам олиш вақти

4.1. Банкда ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик иш ҳафтасида ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

4.2. Кундалик иш (смена)нинг давомийлиги нормал иш вақти белгиланган ходимлар учун қуйидагилардан ошмаслиги керак:

беш кунлик иш ҳафтасида - саккиз соатдан;

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун - Меҳнат кодексининг 416-моддасида белгиланган муддатдан;

ногиронлиги бўлган ходимлар учун - Меҳнат кодексининг 427-моддаси иккинчи қисмида белгиланган муддатдан;

ноқулай меҳнат шароитларида банд бўлган ходимлар учун - Меҳнат кодексининг 478-моддасида белгиланган муддатдан.

4.3. Банкнинг Алоқа маркази (Call-center) ва Қарздорликларни сўндириш бўлими (Soft-collection) бўлинмалари, шунингдек, заруриятга қараб бошқа таркибий бўлинмаларда сменалик иш режими шаклида бўлиши мумкин, бунда сменанинг узлуксиз муддати суткасига ўн икки соатдан ошмаган тарзда белгилаб қўйилади ва иш вақтини жамлаб ҳисобга олганда иш ҳафтасига 40 соатдан ошмаслиги лозим.

Бунда иш вақтининг ойлик ёки йиллик балансига риоя этилади.

4.4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 186-моддасида назарда тутилган ҳолларда, шунингдек қуйидаги асослардан бири мавжуд бўлганда ходимнинг илтимосига кўра унга тўлиқсиз иш вақти белгилаб қўйилиши шарт:

ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;

профилактик даволаниш зарурияти;

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар

туфайли ходимлар сонини қискартириш ўрнига;

бетоб оила аъзосини парвариш қилиш зарурияти.

4.5. Тўлиқсиз иш вақти режимидаги меҳнат учун ҳақ ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда, лекин Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг 1-разряди ставкасидан кам бўлмаган миқдорда тўланади.

4.6. Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши ҳақида огоҳлантирилган ходимларга қонунчиликда назарда тутилган ҳолларга қўшимча равишда, ходимнинг илтимосига биноан Иш берувчи томонидан (иш ҳақи тўлиқ миқдорда сақлаб қолинган ҳолда) қисқартирилган иш куни ёки иш ҳафтаси ўрнатилади (ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари учун меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳоллар бундан мустасно).

4.7. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай шакли қўлланилганда иш вақти жамлаб ҳисобга олиниши режимида банд бўлган ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдори тенглаштирилиши кафолатланади (ҳисобга олинадиган давр якунлари бўйича тўғрилаб қўйиш шарти билан). Бунда ҳисобга олинадиган давр мобайнида иш соатларининг нормал миқдоридан кўп ишлаганлик учун иш вақтидан ташқари ишлар учун ўрнатилган баҳоларга биноан ортқча ишлаган вақтга мутаносиб ҳақ тўланади ёки ходимнинг хоҳишига кўра дам олиш куни берилади.

4.8. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 202-моддасида назарда тутилган даврлардан ташқари, ходимга дам олиш учун эмас, балки куйидаги мақсадларда бериладиган, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этишнинг куйидаги даврлари ҳам дам олиш вақтига кирмайди:

касаба уюшмаларининг сайлаб қўйиладиган органлари ишида, ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар фаолиятида иштирок этиш;

давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларининг қарорлари билан тузилган комиссиялар ишида иштирок этиш ва/ёки уларнинг топшириғига асосан чақирилганда;

Банкда ёки бошқа ташкилотлар томонидан ташкил этиладиган малакавий, таълим, маданий-маърифий ва спорт тадбирларида иштирок этиш;

юқори касаба уюшмаси органига ҳисобот топшириш, йўлланмалар олиш;

касаба уюшмасининг уставида белгилаб қўйилган (Қўмита, Раёсат, Ижроия қўмита, Пленум йиғилишлари, давра суҳбатлари, семинарлар, конференциялар ва бошқа) тадбирларда иштирок этиши.

4.9. Ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 205-моддасида назарда тутилган танаффуслардан ташқари иш куни (смена) давомида иш вақтига киритиладиган куйидаги қўшимча танаффуслар берилади:

чанқокни қондириш учун;

дори воситаларини қабул қилиш ёки қисқа муддатли (30 дақиқалик) тиббий муолажа олиш учун;

фарзандининг умумтаълим мактабида (бошланғич 1-4-синфлар учун) ўтказиладиган болалар тадбирида иштирок этиб келиш учун (2 соатгача).

4.10. Беш кунлик иш ҳафтаси қўлланилганда умумий дам олиш куни шанба ва якшанба ҳисобланади.

4.11. Банкнинг кейинчалик нормал ишлаши учун шошилинич ишларни бажариш зарур бўлган тақдирда ходимларни дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этиш уларнинг ёзма розилиғи билан амалга оширилади.

Ходимлар ишга жалб қилиниши мумкин бўлган дам олиш ва байрам кунларининг сони календарь йилида кўпи билан 20 календарь кун билан чекланади.

4.12. Барча тоифадаги ходимларга давомийлиги йигирма бир календарь кундан иборат асосий ва олти календарь кундан иборат асосий узайтирилган, жами йигирма етти календарь кунни ташкил этувчи меҳнат таътили берилади.

4.13. Меҳнат шароитлари нокулай ишларда банд бўлган ходимлар ҳар йилги қўшимча таътиллار олиш ҳуқуқига эга.

4.14. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган Табиий-иқлим шароитлари нокулай ҳудудларнинг рўйхатига киритилган ҳудудларда нокулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун ҳар йилги қўшимча таътил берилади.

4.15. Ходимга у битта ташкилотда ёки тармоқда ишлаган ҳар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади.

Меҳнат кодексининг 220-моддаси биринчи қисмида назарда тутилган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига бошқа иш берувчидаги ёхуд бошқа тармоқдаги ишлаган ходимнинг жами меҳнат стажы киритилади.

4.16. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 226-моддасида назарда тутилган вақт даврларидан ташқари, йиллик асосий таътил ҳуқуқини берувчи иш стажига ва бир ташкилот ёки тармоқдаги ҳар йилги асосий меҳнат таътилини ва битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажы учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажы жумласига қуйидагилар киради:

иш йили давомида 1 ойгача давом этган иш ҳақи сақланмайдиган таътил вақти;

илгари вақтинча бошқа иш берувчига бир календарь йилдан кам муддатга хизмат сафарига юборилган ходим билан меҳнат шартномаси тикланганда, агар унга вақтинча бошқа иш берувчига хизмат сафарига юборилган ташкилотда таътил берилмаган бўлса;

ушбу Шартномага мувофиқ тақдим этилган ижтимоий таътиллار вақти;

ходимнинг бола парваришlash татилида бўлган ва иш стажига қўшиладиган кўпи билан 6 йили (*Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 405-моддаси 6-қисми*).

4.17. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 227-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда, олти ой ўтгунига қадар ходимнинг хоҳишига кўра қуйидагиларга ҳар йилги меҳнат таътили берилади:

бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

Банкка Иш берувчининг таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга; узрли сабаблар ва оилавий тадбирлар муносабат билан.

4.18. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 228-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда ходимнинг хоҳишига кўра ҳар йилги меҳнат таътили унга қулай бўлган вақтда қуйидагиларга берилиши керак:

ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;

бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

Банкка Иш берувчининг таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга; узрли сабаблар ва оилавий тадбирлар муносабат билан.

4.19. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 229-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда ходимлар қуйидаги ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътилини бошқа муддатга қўчириш ҳуқуқига эга:

яқин қариндошлари вафот этган тақдирда;

ходимнинг ўзи ёки унинг фарзандларининг тўй маросимлари пайтида;

турар жойни таъмирлаш билан боғлиқ ҳолда;

янги турар жойга қўчиб ўтиш муносабати билан.

4.20. Таътил учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасдан олдинги охириги иш кунидан кечиктирмай амалга оширилади.

4.21. Меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида (бундан меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) учун бекор қилинган ҳоллар мустасно) фойдаланилмаган ҳар йилги меҳнат таътиллари кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни тугатган ҳолда ходимнинг ёзма аризаси асосида берилиши лозим.

4.22. Қуйидаги ҳолатлар ходимнинг иш кунига тўғри келса иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча ишланмайдиган кунлар берилади:

никоҳдан ўтишда ФХДЁга ариза бериш учун – 1 кун;

фарзанд туғилганида отага – 1 кун;

бола фарзандликка олинганда ота-онага – 1 кун;

яқин қариндоши (Яқин қариндошлар бу – ходимнинг ота-онаси, бобоси-бувиси, турмуш ўртоғи, фарзандлари, опа-сингиллари, ака-укалари, эрининг (хотинининг) ота-онаси, ака-укалари ва опа-сингиллари ҳисобланадилар) вафот этганда – 3 кун;

ходим ёки унинг фарзандининг тўй маросимини ўтказишга – 3 кун;

янги турар - жойга қўчганда – 1 кун.

Ушбу ҳолатда ходим иш берувчига ариза бериш орқали ёзма мурожаат этади ва тегишли буйруқ расмийлаштирилади.

4.23. Ходимнинг ёзма аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилиши мумкин бўлиб, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у иш ҳақи сақланмайдиган охириги таътил берилган кундан эътиборан календарь йил давомида узлуксиз ёки жамланган ҳолда уч ойдан ошмаслиги керак.

Агар қонунчиликда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулодда ҳолат жорий этилган даврда ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаётига ёхуд нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда ходимнинг ёзма аризасига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътилнинг узлуксиз ёки жамланган давомийлиги қўпайтирилиши, бироқ кўпи билан олти ойгача қўпайтирилиши мумкин.

4.24. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 242-моддасида кўрсатилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда, ходимнинг илтимосига биноан иш ҳақи сақланмаган таътил ҳар йили 14 календарь кунгача қуйидаги ҳолларда берилади:

бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

30 ёшгача бўлган ёш оилалар аъзоларига;

ишлаётган пенсионерларга;

меҳнат таътили тугаган бўлсада чет эл сафаридан узрли сабабларга кўра қайтиш имкони бўлмаганда;

ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга.

V. Мехнатга ҳақ тўлаш. Мехнатни нормалаштириш. Кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари.

5.1. Иш берувчи тизимида меҳнатга ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 16 сентябрдаги 775-сон қарори билан тасдиқланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасига кўра амалга оширилади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси бошланғич разряди сифатида биринчи разряд белгиланади ва амалдаги тариф коэффицентлари, шунингдек, тариф ставкаларини меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан келиб чиққан ҳолда белгилаш тартиби сақлаб қолинади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорида оғишмай риоя қилиниши таъминланади.

5.2. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари, шу жумладан тариф ставкалари, маошлар, компенсация хусусиятига эга қўшимча тўловлар ва коэффицентлар, шу жумладан нормал шароитлардан четга чиқувчи шароитлардаги иш учун шундай қўшимча тўловлари, рағбатлантирувчи хусусиятга эга қўшимча тўловлар тизимлари ҳамда мукофотлаш тизимлари жамоа шартномасида, шунингдек иш берувчи томонидан Бирлашган касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинадиган ички ҳужжатларда, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ меҳнат шартномасида белгиланади.

5.3. Ходимларга иш ҳақи тўлаш муддатлари Банкнинг иш ҳақи тўлаш ҳақидаги ички меъёрий ҳужжатларида кўрсатилган муддатларда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларга ойлик иш ҳақи, қоида тариқасида, ўн олти кундан кўп бўлмаган танаффус билан икки қисмга бўлинган ҳолда (бўнақда ва қолган қисми миқдорида) тўланади.

5.4. Тизимда банд бўлган ногиронлиги бўлган шахслар Ўзбекистон Республикасининг “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонунида белгиланган барча имтиёзлардан фойдаланадилар.

5.5. Иш берувчи ходимга иш ҳақи тўлашни ва унга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловларни кечиктиргалигини учун Меҳнат кодексининг 333-моддасида белгиланган миқдорда жавобгар бўлади.

5.6. Агар ходим иш ҳақи тўланадиган куни иш берувчининг топшириғини иш жойидан ташқарида (хизмат сафарида, малака ошириш курсларида бўлса ва бошқалар) бажараётган бўлса, ходимнинг илтимосига кўра иш берувчи ходимга тегишли иш ҳақини ўз ҳисобидан юбориши ёки ходимнинг ишончли шахсига тўлаши шарт.

5.7. Иш вақтидан ташқари иш учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Ходимнинг хоҳишига кўра иш вақтидан ташқари иш учун оширилган ҳақ тўлаш ўрнига иш вақтидан ташқари ишлаб берилган вақтнинг давомийлигига мувофиқ келадиган қўшимча дам олиш вақтини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Бундай ҳолда иш вақтидан ташқари иш учун бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади, дам олиш вақти учун эса ҳақ тўланмайди.

5.8. Иш билан боғлиқ ҳолда ходим соғлигининг шикастланиши сабабли етказилган зарар учун унга компенсация тўланади. Компенсациянинг миқдори жамоа шартномасида кўрсатилади ва унинг миқдори қонунларда белгиланганидан кам бўлиши мумкин эмас.

5.9. Иш берувчи билан олдиндан келишув бўйича бошқа жойга ишга кўчиб ўтган ходимларга Меҳнат кодексининг 289-моддасига мувофиқ компенсация тўловлари тўланади.

5.10. Ўзбекистон Республикаси ичидаги хизмат сафарлари учун тўловлар “Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисида”ги Йўриқномага, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига ҳамда Банкнинг ички меъёрий ҳужжатларига асосан амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли Қарорига мувофиқ, кўчма ва қатнаш тусидаги ишлар учун устамалар белгиланадиган ходимлар касблари ва лавозимлари рўйхати, шунингдек, устамалар миқдори иш берувчи томонидан Бирлашган касаба уюшмаси кўмитаси билан келишган ҳолда белгиланади ва жамоа шартномаларида кўрсатилади.

5.11. Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш, навбатчилик, дарслар ўтказиш ва бошқа турли тадбирларда қатнашиш) мақсадида ходим асосий ишидан озод этилади. Агар бу вазифалар иш вақтида бажарилса, бу ҳолда ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қолинади. Мазкур тадбирлар ишдан ташқари вақтда ўтказилса, ходимга сарф қилинган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўланади ёки ходимнинг хоҳишига кўра кўшимча дам олиш вақти берилади.

5.12. Иш берувчи тизимида ходимларни қуйидагича мукофотлаш қўллаши мумкин:

“Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ ходимларига иш ҳақи тўлаш, уларнинг меҳнатини рағбатлантириш ва бошқа тўловларни тўлаш тўғрисида”ги Низомда кўрсатилган асосларда;

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 208-моддасида назарда тутилган расмий байрамлар муносабати билан;

5.13. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли қарори талабларига асосан бир неча касб (лавозимда) ишлаганлиги, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги, ўзининг асосий иши билан бир қаторда ишда вақтинча бўлмаган бошқа ходимнинг вазифаларини бажарганлиги, шунингдек, ўриндошлик асосида иш бажарганида (ходим ўзининг асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган иш бажарганида), ходимнинг меҳнат ҳақи миқдори ишланаётган лавозим бўйича маошнинг (тариф ставкасининг) 30 фоизидан ортиқ бўлиши мумкин эмаслиги белгиланади.

5.14. Иш берувчи ходимларига бажарилаётган ишлар ҳажмининг ошиши, хизмат кўрсатилаётган ҳудуднинг кенгайиши, ўз вазифаси билан бирга вақтинча ишламаётган ходимнинг вазифаларини бажариши учун амалдаги меҳнат қонунчилигига мувофиқ ҳақ тўланади.

Банк тизимида унинг фаолияти ҳисобот ойи (чораклик, йиллик) натижаларидан келиб чиқиб, ходимларни мукофотлаш меҳнат самарадорлигидан келиб чиқиб, Банкнинг ички меъёрий ҳужжатларига асосан амалга оширилади.

Бундан ташқари, ходимларга бошқа байрамлар муносабати билан, айрим ҳолларда бир марталик мукофотлар, шунингдек моддий ёрдам кўрсатилиши Банкнинг ички меъёрий ҳужжатлари ва иш ҳақи фонди режасига асосан тўланиши мумкин.

5.15. Иш берувчи томонидан ходимларни ижтимоий ҳимоялашни кучайтириш мақсадида меҳнат таътилига чиқиш олдида бериладиган тўловлар

“Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ ходимларига иш ҳақи тўлаш, уларнинг меҳнатини рағбатлантириш ва бошқа тўловларни тўлаш тўғрисида”ги Низомга мувофиқ амалга оширилади.

5.16. Ходимларга меҳнат самарадорлиги кўрсаткичлари натижаларидан келиб чиқиб, мукофот ҳақиқатда ишланган вақт учун тўланади.

Мукофотни ҳисоблаш учун ҳақиқатда ишланган вақт деб иш ҳақи ҳисобланган вақт ҳисобга олинади, жумладан:

меҳнат мажбуриятларини бажариш вақти;

хизмат сафарларида бўлиш вақти;

давлат ва жамоат вазифаларини бажариш вақти;

конференциялар, симпозиумлар, семинарлар ишида (шу жумладан чет элда) қатнашиш вақти;

малака ошириш институтлари ва курсларда қатнашиш вақти.

Мукофот куйидаги давр учун ҳисобланмайди:

вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даврига;

олий ва ўрта махсус ўқув юртларида ўқиши муносабати билан тақдим этиладиган таътил даврига;

ходимнинг йиллик меҳнат таътил даврига;

ходимнинг ҳарбий таътил даврига;

ходимнинг хомиладорлик ва фарзандлик бўлгандан кейинги таътил даврига.

5.17. Тўлиқ календарь ойида ишлаган, бироқ мукофот тўлаш вақтигача ишдан бўшаган ходимларга мукофот тўлиқ миқдорда тўланиши мумкин.

5.18. Ҳар бир ходим мукофотининг муайян миқдори ходимнинг иш сифати, унинг тез бажарилиши ва самарадорлиги ҳамда таркибий бўлинма умумий иш натижаларига қўшган ҳиссасини тасдиқловчи бошқа омилларни ҳисобга олган ҳолда таркибий бўлинма раҳбарлари томонидан тавсия этилади.

5.19. Иш берувчи лавозим штатлар жадвали таркибида турган ходимларга ҳисобот йили/чорак/ой якунлари бўйича мукофот тўлаш ходимларнинг лавозимидан қатъий назар амалга оширилиши мумкин.

5.20. Банкда ишлаб нафақага чиққан ходимларга меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 2 баробари миқдорида йилига 2 маротаба Наврўз ва Мустақиллик байрам кунлари арафасида моддий ёрдам кўрсатилади.

5.21. Ходимларнинг ишга келиб-кетиш транспорт харажатлари ички имкониятдан келиб чиққан ҳолда иш берувчи томонидан қисман қопланиши мумкин.

5.22. Иш берувчи ҳар ойда ходимларнинг озиқ-овқат харажатларини ички имкониятдан келиб чиққан ҳолда қисман қоплаш мажбуриятини ўз зиммасига олиши мумкин. Қишлоқ хўжалик маҳсулотларини сотиб олиш учун ходимларга моддий ёрдам кўрсатиш “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ ходимларига иш ҳақи тўлаш, уларнинг меҳнатини рағбатлантириш ва бошқа тўловларни тўлаш тўғрисида”ги Низомга мувофиқ амалга оширилади.

5.23. Иш берувчининг ички молиявий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда ходимларга моддий ёрдамлар кўрсатиш масаласини “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ ходимларига иш ҳақи тўлаш, уларнинг меҳнатини рағбатлантириш ва бошқа тўловларни тўлаш тўғрисида”ги Низомга мувофиқ амалга оширилиши мумкин.

5.24. Иш натижаларига кўра мукофотни ҳисоблаш учун ҳақиқатда ишлаган иш

вақти деб, иш ҳақи ҳисобланган вақт ҳисобга олинади.

Куйидаги вақтлар мукофот ҳисоблаш вақтига киритилмайди:

олий ўқув юртларининг сиртки бўлимларида таълим олиш учун бериладиган таътил вақти;

иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътилда бўлган вақт;

меҳнат таътилида бўлган вақт;

сафарбарлик чақирув резервида ҳарбий таътилида бўлган вақт;

лаёқатсизлик даврларида бўлган вақт;

ходимнинг ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари, бола парвариш таътили даври.

5.25. Иш натижаларига кўра ҳар бир ходим мукофотининг муайян миқдори ходимнинг иш сифати, унинг тез бажарилиши ва самарадорлиги, тузилма умумий иш натижаларига қўшган ҳиссасини тасдиқловчи бошқа омилларни ҳисобга олган ҳолда белгиланади.

5.26. Иш фаолиятида меҳнат интизомига риоя қилмаган ва ички меҳнат тартиби қоидаларини бузган ходимларга иш натижаларига кўра мукофот миқдори қисман камайтирилиши ёки тўлиқ маҳрум этилиши мумкин.

Бола парваришда таътилида ҳамда ишдан ажралган ҳолда ўқиётган ходимларга бир марталик байрам мукофотлари тўланмайди.

5.27. Иш берувчи тизимида хизмат қилиб келаётган ходимларни мукофотлаш ва иш берувчининг йиллик якуний натижаларидаги моддий манфаатдорлигини ошириш мақсадида иш берувчи тизимида йиллик иш якунлари бўйича мукофот тўланиши мумкин.

5.28. Йиллик иш якунлари бўйича мукофот ушбу мақсадлар учун кўзда тутилган маблағлар ҳисобидан, Банкнинг ички меъёрий ҳужжатларига асосан тўланиши мумкин.

5.29. Иш берувчи тизим ходимларига йиллик иш якунлари бўйича мукофот тўлаш ходимларнинг лавозимидан қатъий назар амалга оширилиши мумкин.

5.30. Йиллик иш якунлари бўйича мукофот ходимларга бутун календарь йили давомида ҳақиқатда ишлаган вақтига мутаносиб миқдорда берилади.

5.31. Дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунларида бажарилган ишлар учун икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади ёки ходимнинг хоҳишига қараб бошқа дам олиш куни (отгул) бериш билан қопланиши мумкин.

5.32. Агар вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги натижасида юз берса, иш берувчи ходимга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасини тўлаш билан бирга унинг тиббий, ижтимоий ва касбий реабилитация учун қилган харажатларининг ўрнини тегишли ҳужжатлар (чеклар, маълумотномалар ва бошқалар) билан тасдиқланган, ҳақиқатда қилинган харажатлар миқдоридан кам бўлмаган миқдорда қоплаши мумкин.

5.33. Иш берувчи томонидан вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар:

1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига тенглаштирилган шахслар тоифасига кирувчи ходимларга, қарамоғида 16 ёшга (ўқувчилар - 18 ёшга) тўлмаган уч нафар ва ундан кўп фарзанди бўлган ходимларга, Чернобил АЭСдаги авария оқибатларини тугатишда қатнашган ходимларга, Чернобил АЭСдаги авария натижасида радиоактив ифлосланиш зонасидан эвакуация қилинган ва кўчирилган қон ҳосил қилувчи органлар касалликлари (ўткир лейкоз), қалқонсимон без (аденома, рак) ва хавфли ўсмалар билан боғлиқ касалликларга чалинган ходимларга, ядро полигонларида ва бошқа радиация-

ядро объектларида ҳарбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги ногирон ходимларга, шунингдек, ходим ишда шикастланиши ва касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат қобилиятини йўқотганда ойлик иш ҳақининг тўлиқ миқдорида;

ижтимоий аҳамиятга эга бўлган касалликлар (сил, онкология касалликлари, янгидан пайдо бўладиган хатарли ўсимталар, жинсий йўл билан ўтадиган касалликлар, ОИТС, мохов (лепра) касаллиги, руҳий касалликлар) бўйича ҳисобда турган ходимларга улар томонидан давлат ижтимоий суғурта бадали тўланган даврнинг (умумий иш стажининг) давомийлигига боғлиқ равишда қуйидаги миқдорларда тўланади:

умумий иш стажи 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида;

умумий иш стажи 5 йилдан 8 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 80 фоизи миқдорида;

умумий иш стажи 5 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида;

Мазкур банднинг биринчи ва иккинчи хатбошиларида назарда тутилган ходимлардан ташқари, қолган ходимларга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа қуйидаги миқдорларда тўланади:

умумий иш стажи 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга ҳамда 21 ёшга етмаган чин етимларга иш ҳақининг 80 фоизи миқдорида;

умумий иш стажи 8 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 60 фоизи миқдорда тўланади.

Ўзбекистон Республикасининг “Дафн этиш ва дафн иши тўғрисида”ги қонунига мувофиқ, иш берувчи томонидан ходимга ёки унинг оила аъзоларига ходимнинг ёки унинг қарамоғидаги оила аъзосининг вафоти сабабли дафн этиш харажатларини қоплаш учун белгиланган тартибда нафақа берилади.

5.34. Ходимларни меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этиш мумкин.

5.35. Иш берувчи тизимида ва тизим таркибидаги тармоқларда ишлаётган аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари бўйича тўловлар тўлашни кафолатлайди.

VI. Меҳнат интизими

6.1. Ходимлар меҳнат вазифаларини меҳнат шартномалари ва Банкнинг ички меҳнат тартиби қоидаларига риоя қилган ҳолда бажарадилар ва Меҳнат кодексининг 22-моддасида белгиланган мажбуриятларни ўз зиммаларига оладилар.

6.2. Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турлари жумласига кирмайди.

6.3. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар учун интизомий жазолар амал қилмайди. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида интизомий жавобгарликка тортилган ходимларга меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофотлар тўланади.

6.4. Рағбатлантириш турларига ташаккурнома эълон қилиш, қимматбаҳо совғалар, пул мукофотлари, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилмаган бошқа тўловлар, фахрий ёрлик билан тақдирлаш, йил якунлари бўйича турли номинациялар бўйича эътироф этиш, давлат ва тармоқ мукофотларига тавсия этиш ва бошқалар кабиларни бирини кўрсатиш киради.

6.5. Интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим.

6.6. Агар ходимнинг ўз меҳнат (лавозим) мажбуриятларини бажармаганлиги ёки лозим даражада бажармаганлиги ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра юз берган бўлса (ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариш учун иш берувчи томонидан зарур шарт-шароитлар таъминланмаганлиги, форс-мажор ҳолатлари ва ҳоказоларда), ходимни интизомий жавобгарликка тортишга йўл қўйилмайди.

6.7. Иш берувчининг ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш тўғрисидаги буйруғи қабул қилинган кундан эътиборан уч иш куни ичида, ходим ишда бўлмаган вақт ҳисобга олинмасдан, унга жазонинг сабаблари кўрсатилган ҳолда имзо қўйдириб эълон қилинади.

6.8. Ўзига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш ҳақидаги буйруқ билан таништирилмаган ходим интизомий жазоси бўлмаган деб ҳисобланади.

6.9. Иш берувчининг ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш тўғрисидаги буйруғи қабул қилинган кундан эътиборан уч иш куни ичида, ходим ишда бўлмаган вақт ҳисобга олинмасдан, унга жазонинг сабаблари кўрсатилган ҳолда имзо қўйдириб эълон қилинади.

6.10. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати у қўлланилган кундан эътиборан бир йилдан ошмаслиги керак.

6.11. Агар интизомий жазо қўлланилган кундан эътиборан бир йил ичида ходимга янги интизомий жазо қўлланилмаса, у интизомий жазога тортилмаган деб ҳисобланади. Бунда интизомий жазо иш берувчининг буйруғи чиқмасидан автоматик тарзда тугалланади.

6.12. Иш берувчи интизомий жазони ўз ташаббусига кўра, ходимнинг бевосита раҳбарининг, касаба уюшмаси кўмитасининг илтимосномасига, шунингдек ходимнинг илтимосига кўра, бир йил ўтгунига қадар муддатидан олдин олиб ташлаш ҳуқуқига эга. Интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

VII. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги

7.1. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги меҳнат шартномаси тарафининг бошқа тарафга етказилган зиённинг ўрнини қонунчиликда белгиланган тартибда қоплаш мажбуриятини ифодалайдиган юридик жавобгарликдир.

Бунда Иш берувчининг ходим олдидаги шартномавий жавобгарлиги Меҳнат кодексида назарда тутилганидан кам бўлмаслиги, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса Меҳнат кодексида назарда тутилганидан юқори бўлмаслиги керак.

7.2. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 320-моддасида назарда тутилган ҳолларга қўшимча равишда яна қуйидаги ҳолларда Ходимга тўлиқ олинмаган иш ҳақини қоплаши шарт:

кафолатли тўловлар ва қўшимча тўловлар, компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар ва устама тўловлар, рағбатлантириш тарзидаги қўшимча тўловлар ва устама тўловлар ҳамда мукофотлардан қонунга ҳилоф равишда тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиниш;

фаолиятнинг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (KPI)ни ноқонуний равишда камайтирилиши.

7.3. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходимлар махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимлар тоифаларининг рўйхати мазкур Жамоа шартномасининг 1-илоvasида келтирилган.

VIII. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси

8.1. Иш берувчи ва унинг тизимидаги таркибий бўлинма раҳбарлари меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси тизимини жорий этишга, унинг фаолият кўрсатиши ва ривожланишини таъминлашда иштирок этишга, шунингдек, тегишли норматив - ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнат стандартларига мувофиқ, тизимда ходимларга хавфсиз ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитларини яратиб беришга мажбурдирлар.

8.2. Иш берувчи ушбу мажбуриятларни бажариш мақсадида:

“Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонун асосида тизимда меҳнат муҳофазасини ташкил этиш чора - тадбирларини ишлаб чиқади ҳамда уни молиявий таъминлаш ва амалга ошириш чораларини кўради;

иш ўринларида меҳнат шароитларининг ҳолати, айниқса зарарли ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари юзасидан доимий назоратни амалга оширади;

Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсати қарори билан тасдиқланган “Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларини режалаштириш бўйича тавсиялар”га риоя этган ҳолда, жамоа шартномаларида меҳнат муҳофазаси бўйича Битим тузилишини, Битимда кўзда тутилган тадбирларга керакли миқдорда маблағлар ажратилишини ҳамда уларнинг мақсадли сарфланишини таъминлайди;

меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича ваколатли вакилларни сайлаш, ўқитиш ва уларнинг малакасини доимий равишда ошириб боришлари ҳамда жамоа шартномаларига кўра улар ўз фаолиятини самарали амалга оширишлари учун қулай шароитларни яратади;

барча янги ишга кираётган, шунингдек, бошқа ишга ўтказилаётган ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл - йўриқлар берилишини ташкил этади;

Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 27 апрелдаги 246 - сонли қарори 3 - иловаси билан тасдиқланган “Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қайта тайёрлаш ва малака ошириш тартиби тўғрисидаги Низом” ва Адлия вазирлигида 1996 йил 14 августда 272 - рақам билан рўйхатга олинган “Ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитиш ва билимларини текшириш тўғрисидаги намунавий Низом” талаблари асосида ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича қайта тайёрлайди, малакасини оширади ва ўқитади ҳамда билимларини синовдан ва аттестациядан ўтказиш ишларини ташкил этади;

“Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуннинг 12 - моддаси талабларига

асосан, ходимларининг сони эллик киши ва ундан ортиқ бўлган ҳар бир ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш, уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш хизматини ёки меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис лавозимини жорий этади;

Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196 - сон билан рўйхатдан ўтказилган “Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақидаги Низом”га кўра меҳнат муҳофазаси бўйича сайланган вакилларнинг ўқишини улар сайлангандан сўнг бир ой ичида Касаба уюшмаси кўмитаси иштирокида ташкил қилади;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этилган шахсга ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариши учун ҳар ҳафтада камида икки соат иш вақти ажратилади ва бу вақт учун иш жойи (лавозими) бўйича ўртача ойлик иш ҳақи сақланади;

Касаба уюшмаси кўмитаси билан келишган ҳолда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантириши мумкин;

Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263 - сонли қарори билан тасдиқланган “Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб - ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги Низом”га асосан ходимларга имтиёзлар ва компенсациялар белгиланадиган, имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи бериладиган, ногиронлиги бор шахслар банд бўлган зарарли, хавфли ва бошқача меҳнат шароитларига эга иш ўринларини камида ногиронлар банд бўлган ишларда уч йилда, бошқа ишларда беш йилда бир маротаба аттестациядан ўтказилишини таъминлайди;

ходимларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланишини олдини олиш, шунингдек, уларнинг пайдо бўлиш сабабларини бартараф этиш чораларини кўради;

Меҳнат кодексининг 360 - моддаси талабларига асосан Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2012 йил 10 июлдаги 200 - сонли буйруғи билан белгиланган тартибда ходимларни дастлабки тарзда ва вақти - вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилишини ва бунинг учун керакли миқдорда маблағ ажратилишини таъминлайди;

ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғини ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий ижтимоий суғурта қилинишини, шунингдек, Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилинишини таъминлайди.

Бунда, “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида”ги ва “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги қонунлар асосида иш юритади;

ходимларга уларнинг меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарар учун кўзда тутилган миқдорда нафақа ва тўловларни ойма - ой тўланишини таъминлайди;

ходим меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланганда ёки касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат лаёқатини йўқотганда ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида тўловни амалга оширади;

меҳнат шароитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимларни белгиланган нормалар бўйича сут, даволаш-профилактика, озик - овқат маҳсулотлари, махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари, шунингдек, жамоавий ҳимоя воситалари билан таъминлаш чораларини кўради.

Тарафлар ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш бўйича Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатларига риоя этиш ва имтиёзлар берилишини таъминлайди.

8.3. Касаба уюшмаси қўмиталари барча босқичларда меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси қоидаларига риоя этилиши, шунингдек, Иш берувчилар томонидан бу борадаги мажбуриятлари бажарилаётганлиги устидан назоратни амалга оширади.

8.4. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси қоидаси бузилганда ходим ишни тўхтатишга ҳақли. Бундай ҳолатлар ходимларнинг айбисиз юз берганда, уларга ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

8.5. 28 апрель - “Бутунжаҳон меҳнатни муҳофаза қилиш куни”га бағишлаб банк тизимида нишонлаш бўйича тадбирларни ўтказиши мумкин.

8.6. Меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан барча номинациялар бўйича (“меҳнатни муҳофаза қилишда энг яхши натижаларга эришган ташкилот”, “ходимларга соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратиш, ходимларнинг меҳнат муҳофазасига бўлган ҳуқуқларини ҳимоя қилишда энг яхши касаба уюшма ташкилоти”, “энг яхши меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил”, “меҳнат муҳофазаси бўйича ёш мутахассис”) Республика кўрик-танловини ўтказиши ва ғолибларни тақдирлайди.

8.7. Иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни олдини олиш юзасидан чора-тадбирлар ишлаб чиқилишини таъминлайди ва Кенгаш томонидан унинг ижро этилиши бўйича жамоатчилик назорати олиб борилади.

IX. Ходимларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш. Ишни таълим билан бирга олиб боровчи ходимлар учун кафолатлар ва компенсациялар

9.1. Ходим иш берувчи ва ходим учун мажбурий бўлган, шунингдек ихтиёрий қайта тайёрлаш ёки малака оширишга юборилган тақдирда, Иш берувчи ходимнинг иш жойини (лавозимини) ва қайта тайёрлаш ёки малакасини ошириш давридаги ўртача иш ҳақини сақлаб қолиши шарт.

Агар қайта тайёрлаш ёки малакасини ошириш ходимнинг доимий яшаш жойидан бошқа жойда амалга оширилса, иш берувчи бориш ва келиш йўл харажатларини, шунингдек яшаш харажатларини қоплайди.

Қайта тайёрлаш ёки малака ошириш курсларида машғулотлар дам олиш кунларида ўтказиладиган ҳолларда, ушбу курслар тугагандан сўнг бошқа дам олиш куни берилмайди, ходим айнан дам олиш кунларида ушбу курсларга юборилган ҳоллар бундан мустасно.

Ходимларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш шакллари, талаб қилинадиган касблар ва мутахассисликлар рўйхати Иш берувчи томонидан тасдиқланади.

9.2. Касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака оширишдан ўтиш чоғида ходимлар таълим ташкилотида белгиланган қоидаларга риоя этиши, касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака ошириш натижаларини иш берувчига тақдим этиши шарт. Касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака оширишдан ўтиш чоғида ходимларнинг зиммасида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида, бошқа норматив-ҳукукий ҳужжатларда, мазкур Шартномада ва меҳнат шартномасида белгиланган бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

**Х. Аёлларнинг ва oilaviy вазифаларни бажариш билан
машғул шахсларнинг меҳнатини тартибга солишнинг
ўзига хос хусусиятлари ҳамда уларга бериладиган
қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар**

10.1. Иш берувчи ҳақ тўланадиган ҳомиладорлик ва туғиш таътилини қонунда белгиланган муддатга нисбатан 120 календарь кунгача узайтириш мажбуриятини олади.

10.2. Иш берувчининг мажбуриятлари:

иш ўрни қисқартирилаётган аёлларни меҳнат бозорида талаб бўлган касбларга ўқитишни таъминлаш;

аёлларга малака ошириш ва қўшимча маълумот олиш ҳуқуқидан фойдаланиш учун имкониятлар яратиб бериш;

иш ўрни қисқартирилаётган аёлларнинг малакасига ва салоҳиятига мос бошқа иш берувчиларнинг ишга қабул қилиш ҳақида таклифини ўрганиб чиқиб уларга таклиф этиш;

“2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси”ни амалга оширишга қўмаклашиш.

10.3. Тарафлар Ўзбекистон Республикасининг “Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида”ги Қонунида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини Банкнинг ва унинг таркибий бўлинмаларининг ваколатли шахси зиммасига юклатиш;

ишга қабул қилиш ва хизмат бўйича кўтаришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни яратиш;

хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш.

10.4. Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боланинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) ҳар йили давомийлиги камида тўрт календарь кун бўлган ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади. Ушбу таътилни кейинги иш йилига қўчиришга ёки уни пулли компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

XI. Ёшлар учун қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар

11.1. Банк ишида ва ривожланишида ёш мутахассислар иштироки самарасини янада ошириш ҳамда ёшларни ижтимоий-иқтисодий ҳимоясини кучайтириш мақсадида томонлар қуйидагиларга келишиб олдилар:

Халқаро меҳнат ташкилотининг “Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сонли ва “Болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилиш чоралар тўғрисида”ги 182-сонли Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган ишларни олиб бориш;

ёшларга оид давлат сиёсатини амалга оширишга қаратилган қўшимча чора-тадбирлар Дастури ижросини таъминлашда фаол иштирок этиш;

ёш мутахассислар кенгашини тузиш, ёш ишчилар ва мутахассислар ўртасида касб маҳорати бўйича танловлар ўтказиш;

Банкнинг ўзида, зарур ҳолларда эса таълим муассасалари ва ўқув курсларида ёш ходимлар учун касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака ошириш ишларини олиб бориш;

ёшларни билим салоҳиятини ошириш мақсадида, уларнинг замонавий билимлар, хорижий тил, компьютер саводхонлигини мукаммал эгаллашларига ўқувлар ўтказиш орқали қўмаклашиш, улардан кадрлар захирасини шакллантириш;

меҳнат жараёнида юқори кўрсаткичларга эришаётган, касба уюшмаларида фаол ва шижоатли ёшларни рағбатлантириш;

ёш ходимларни маданий-маърифий тадбирлар, касб маҳорати бўйича танловларда фаол иштирок этишини таъминлаш.

11.2. Қонунчиликка биноан мазкур Шартнома мақсадлари учун Ўзбекистон Республикасининг ЎРҚ-406-сонли “Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида”ги Қонуни билан белгиланган “ёшлар”, “ёш оила”, “ёш мутахассис” тушунчаларидан фойдаланилади.

11.3. Иш берувчининг мажбуриятлари:

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, шунингдек профессионал таълим муассасаларини битирувчиларига меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллار ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида қўшимча имтиёзлар бериш, уларни соғломлаштириш;

профессионал таълим муассасаларида ёш мутахассисларни тайёрлаш, уларни Банкка жалб этиш борасида аниқ мақсадга йўналтирилган иш олиб бориш;

Банкнинг зарур йўналишлар бўйича истеъдодли ёш кадрларини чет эл олий махсус ўқув юртларида ўқитиш, ўқув-контракт тўловларини тўлаб бериш Банкнинг ички меъёрий ҳужжатлари билан белгиланади.

Йил якунлари бўйича “Энг фаол ёш ходими” номинациялари бўйича номзодларни тақдирлашни ташкил этиш.

11.4. Касаба уюшмаси қўмитасининг мажбуриятлари:

ёш ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ва ижтимоий кафолатларини ҳимоя қилиш ишларини янада мукаммаллаштириш учун мавжуд ҳуқуқий-норматив базадан фойдаланиш;

ёш йигит-қизларни касаба уюшмалари фаолиятига жалб этиш ишларини олиб бориш, жамоат ишида фаоллик кўрсатган ёшларни тизимли равишда маънавий

(фахрий ёрлик, ташаккурнома, улар тўғрисида газеталарда рағбатлантирувчи мақолалар чоп этиш) ва моддий рағбатлантириш;

ишга янги қабул қилинган ёшларнинг иш жойларида кўнимлилигини таъминлаш бўйича иш олиб бориш;

ҳар бир ёш мутахассисни ишга қабул қилиниши билан ҳисобга олиб, Банкнинг ўзида, зарур ҳолларда эса ўқув курсларида малака оширишини назорат қилиб бориш;

ёш ходимлар ўртасида маданий-маърифий, маънавий ҳамда жисмоний тарбия ва спорт тадбирларини кенг миқёсда амалга ошириш орқали ишлаётган ёшлар фаолиятидаги салбий ҳолатларни, жумладан, эртанги кунга ишончнинг сўнишини олдини олиш, иш ҳақи, меҳнат шароитларидан миннатдорлик ҳиссини уйғотиш;

“Ёшлар минбари”, “Эркин фикр” услубларининг қўлланилишини жорий этиш ва унда, ёш ходимлар ўз фикрларини эркин ифода этган ҳолда (иш шароити, жамоадаги муҳит, жамоа ишига самара келтирадиган гоё, раҳбар кадрларнинг ножўя ҳатти ҳаракатлари, уларнинг камситилиши ва ҳ.к. юзасидан) тўғридан-тўғри ёки аноним билдиришномаларни шаффоф кутиларга ёзма тарзда бериб туриш ишларини ташкил этиш.

ХII. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг баъзи хусусиятлари

12.1. Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида, иш вақти, таътиллار ва бошқа меҳнат шарт-шароитлари борасида улар ўзи учун қонунчиликда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланади.

12.2. Ўриндошлик асосида ишловчилар меҳнатига ҳақ тўлаш шакллари ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча ҳақ, устамалар, рағбатлантирувчи тўловлар тўлаш мазкур иш ўзи учун асосий иш бўлган ходимларга белгиланган тартибда амалга оширилади.

Масофадан туриб ишловчи ходимлар

12.3. Табiiй ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, ишлаб чиқаришдаги авариялар, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар, шунингдек ёнғинлар, тошқинлар, зилзилалар, эпидемиялар ёки эпизоотиялар рўй берган тақдирда ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда иш берувчида тегишли техник ва ташкилий имкониятлар мавжуд бўлганда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 458-моддасида келтирилганларга вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишини ташкил этади.

ХIII. Қўшимча ижтимоий суғурта. Ижтимоий имтиёзлар ва кафолатлар.

13.1. Иш вақтида ногирон бўлганларни, кам таъминланган, кўп болали ҳамда етим боласи бор оилаларни, узоқ муддат ишлаган, айни вақтда қаровсиз, ёлғиз қарияларни қўллаб-қувватлаш мақсадида моддий ва амалий ёрдам бериш ташкил этилади.

13.2. Ишлаётган ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш, хавфсиз ва қулай меҳнат шароитлари яратиб бериш мақсадида, Иш берувчи ва

Кенгаш ўзаро келишилган ҳолда иш берувчининг молиявий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда зиммаларига қуйидаги мажбуриятларни оладилар:

Ўзбекистон Республикаси аҳолисини ижтимоий ҳимоя қилиш Стратегиясида қўйилган вазифалар ўз вақтида ва тўлиқ бажарилишига ҳар томонлама кўмаклашиш;

ижтимоий йўналтирилган Давлат дастурларини амалга ошириш ишларида фаол иштирок этиш, кам таъминланган ва имконияти чекланган болаларни тарбиялаётган оилаларни, ишлаётган оналарни ижтимоий муҳофаза қилиш ва қўллаб-қувватлашнинг қонунчилик ҳужжатларида кўзда тутилган чораларини амалга оширилишини таъминлаш;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 28 декабрдаги “Кексалар ва ногиронларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-2705-сонли Қарорини амалга оширишга ҳар томонлама кўмаклашиш;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сонли Фармони билан тасдиқланган “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси”ни амалга оширишга оид Давлат дастурлари бажарилишига ҳар томонлама кўмаклашиш;

ташкilotда ишлаётган ёки ишлаб нафақага чиққан ёлғиз кексалар, пенсионерлар, ногиронлиги бор шахслар, имконияти чекланган болаларни тарбиялаётган, ижтимоий муҳофазага муҳтож ҳамда кўп болали оилаларга моддий ёрдам кўрсатиш учун ҳар йили “Наврўз” ва “Мустақиллик” байрамлари арафасида мақсадли умумхалқ хайрия ҳашарларида фаол иштирок этиш.

13.3. Иш берувчи вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини амалдаги қонун ҳужжалари ва/ёки Банкнинг ички меъёрий ҳужжатларида белгиланган миқдорларда ва муддатларда тўлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

13.4. Навбатдаги меҳнат таътилига кетаётган ходимларга Иш берувчи томонидан профилактик даволаниш учун қўшимча ҳақ тўланади, унинг миқдорлари “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ ходимларига иш ҳақи тўлаш, уларнинг меҳнатини рағбатлантириш ва бошқа тўловларни тўлаш тўғрисида”ги Низомга мувофиқ амалга оширилади.

13.5. Банк ходими ёшга доир (ёки ногиронлик сабабли) пенсияга чиқаётганда “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ ходимларига иш ҳақи тўлаш, уларнинг меҳнатини рағбатлантириш ва бошқа тўловларни тўлаш тўғрисида”ги Низомда белгиланган миқдорларда моддий ёрдам ва/ёки бир марталик рағбатлантириш амалга оширилиши мумкин.

13.6. Иш берувчининг айби билан меҳнатда майиб бўлган жабрланувчилар-ногиронларни, кам таъминланган кўп болали ҳамда етим боласи бор оилаларни, узок муддат ишлаган, айни вақтда қаровсиз, ёлғиз қарияларни қўллаб-қувватлаш мақсадида уларга моддий ва амалий ёрдам кўрсатилади.

13.7. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини (ота-она, турмуш ўртоғи ва фарзандлари)ни соғломлаштириш ҳамда дам олиши учун йўлланмалар Иш берувчи тизимидаги бошланғич касаба уюшма кўмиталари томонидан бериладиган буюртмалар асосида, улар томонидан тўланган ижтимоий солиқдан ва касаба уюшмалари аъзолик бадалларидан тушган маблағларнинг соғломлаштиришга йўналтирилган миқдорига мувофиқ равишда берилади.

13.8. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини Ўзбекистон Республикаси санаторий-курорт муассасаларида ва болалар оромгоҳларида соғломлаштириш ҳамда дам олиши учун йўлланмаларни Иш берувчи ҳисобидан ташкил этиш масалалари Иш берувчининг молиявий шароитидан келиб чиққан ҳолда амалга оширилади.

13.9. Юбилей саналари (50, 55, 60 ёш) муносабати билан ходимларга Иш берувчи маблағлари ҳисобидан меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг куйидаги миқдорда моддий ёрдам кўрсатилади:

50 ёшда – 5 баробари;

55 ёшда – 8 баробари;

60 ёшда – 10 баробари.

13.10. Соғломлаштириш учун иш берувчи томонидан ўтказилаётган маблағлар ҳисобидан кам таъминланган, ижтимоий ҳимояга муҳтож ходимлар, шунингдек, кўп йиллар давомида тизимда фаолият юритган ёлғиз қариялар, пенсионерлар ва ногиронлиги бўлган шахсларга бепул йўлланмалар ажратилади.

Иш берувчи тизимда ижтимоий объектлар бўлган тақдирда ёки янги ташкил этилганда уларни маблағ билан таъминлайди, моддий-техник базасини мустаҳкамлаш ва мавсумга ўз вақтида тайёрлаш чораларини кўради.

13.11. Россия Федерациясининг Кисловодск ва Ялта шаҳарларида жойлашган “Ўзбекистон” санаторийларига ходимларга бепул ва уларнинг оила аъзоларига (отаси, онаси, турмуш ўртоғи ва фарзандларига) 50 фоизлик чегирма билан имтиёзли йўлланмалар ажратиш Иш берувчи маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

13.12. Иш берувчи коронавирус ёки бошқа юқумли касалликлар туфайли жорий қилинган карантин чоралари даврида ходимларга Жамоа шартномаларида белгиланадиган имтиёз ва кафолатлар беришни ўз зиммасига олади.

XIV. Маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш ишлари

14.1. Иш берувчи:

касаба уюшмаси кўмитасига ўз балансида турган ёки ўзи ижарага олган бинолар, хоналар, иншоотлар ва бошқа объектларни, шунингдек дам олишни ташкил этиш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзолари билан маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва соғломлаштириш ишларини олиб бориш учун зарур бўлган масканларни, болалар оромгоҳлари ва бошқа соғломлаштириш оромгоҳларини бепул фойдаланиш учун бериш;

ижтимоий, маданий-маърифий, соғломлаштириш, жисмоний тарбия-спорт тадбирлари, ички туризм лойиҳасини ташкил этиш, банк ходимлари ва уларнинг оила аъзолари учун республикаимиз ҳудудидаги ва хориждаги “Ўзбекистон” санаторийлари учун йўлланмалар, концертлар, театрларга чипталар ва истироҳат боғларига таклифномалар харид қилиш, моддий ёрдам кўрсатиш, рағбатлантириш, Касаба уюшмаси кўмитасининг штатдаги ходимларига кўшимча ҳақ тўлаш ва бошқа мақсадлар учун Касаба уюшмаси кўмитаси ҳисоб рақамига иш ҳақи тўлаш фондининг бир фоизидан кам бўлмаган миқдордаги пул маблағларини ўтказиб бориш мажбуриятини олади.

Иш ҳақи тўлаш фондининг бир фоизидан кам бўлмаган миқдордаги маблағлар доирасида Иш берувчи ва Касаба уюшмаси чора-тадбирлар режасини ишлаб чиқиб

тасдиқлайди. Тасдиқланган чора-тадбирлар режаси доирасида Касаба уюшмасининг сўровига биноан Иш берувчи маблағларни ўтказиб боради.

Чора-тадбирлар режаси бандларига умумий сумма доирасида касаба уюшмасининг баённомасига асосан ўзгартиришлар киритилиши мумкин.

Тасдиқланган чора-тадбирлар режаси доирасида ходимларнинг камида 10 фоизини оила аъзолари билан биргаликда дам олишга (ички туризмга) жалб қилиб уларнинг жамоавий ва оилавий дам олишларини ташкил қилади.

14.2. Маданий-маърифий ишларни яхшилаш учун тарафлар қуйидагиларни ўз зиммасига оладилар:

Банк мижозлари ва инвесторлар учун Банкнинг расмий веб-сайтида ва ходимлар учун ички интранет тармоқлари орқали “Маънавий юксалиш” саҳифаларини ташкил этиш ва уни замонавий ва миллий адабиётлар билан таъминлаш;

ҳам жисмоний ва ҳам виртуал “SQB кутубхонаси”ни ташкил этиш ва “SQB Book Challenge” танловларини ўтказиб бориш;

турли байрамларини нишонлаш кунларида касб маҳорати ҳамда бадиий ҳаваскорлик йўналишлари бўйича турли мусобақалар, кўрик-танловларини ташкил этиш;

жамоат ташкилотлари ва жамғармаларни жалб этган ҳолда, ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини оммавий спортга, турли спорт секциялари, тўғаракларига жалб этиш ҳамда улар ўртасида спартакиадалар ва спорт турнирларини уюштириш;

“Маънавият ва маърифат” хонасини ташкил этиб, уни Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси ва Республика маънавият ва маърифат маркази тавсиялари асосида жиҳозлаш, Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари, Мустақиллик йилларида чоп этилган замонавий адабиётлар ҳамда плакатлар, стенд ва техник воситалар билан таъминлаш.

“Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил!” дастури доирасида **Иш берувчи** қуйидагиларни ўз зиммасига олади:

Республиканинг тарихий шаҳарларига ва ўз ҳудудларидаги диққатга сазовар жойларга саёҳатларини уюштириш мақсадида ходимлар учун йилига бир маротаба маҳаллий саёҳатга чиқиш имконини яратиш;

саёҳат харажатларининг бир қисмини қонунчиликда тақиқланмаган бошқа манбалар ҳисобидан қоплаб бериш.

14.3. Ўзбекистон Республикасининг “Жисмоний тарбия ва спорт тўғрисида”ги Қонунига биноан ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида соғлом турмуш тарзини тарғибот қилиш мақсадида касаба уюшмаси қуйидагиларни ўз зиммасига оладилар:

14.4. соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида Иш берувчи тизимидаги меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган ходимга “Спорт тарғиботчиси” қўшимча вазифасини юклайди;

14.5. Банкда ҳафтанинг сешанба ва жума кунларини “Спорт – саломатлик куни” деб белгилаш, спорт майдончаларини ижарага олиш, ташкил этиш, жисмоний тарбия жамоаларини ташкил этиш ва уларнинг ишини жонлантириш.

14.6. Ҳафтанинг сешанба ва жума кунлари иш вақтидан сўнг раҳбар ва барча ходимларнинг жисмоний тарбия ва спорт машғулотлари (югуриш, стритбол, футбол,

бадминтон, волейбол, баскетбол, катта теннис, стол теннис, сузиш ва бошқалар) билан шуғулланиши таъминланади.

14.7. Ходимларни спорт тадбирларига кенг жалб этиш ва уларни спорт кийимлари ва анжомлари билан таъминлаш.

14.8. ходимлар ва уларнинг оила аъзоларининг қизиқишларига кўра театр спектаклларига кириш учун молиявий имкониятдан келиб чиқиб, имтиёзли чипталар билан таъминлайди.

14.9. Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг “Жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш бошқармаси” унитар корхонаси билан алоқаларни мустаҳкамлаш.

XV. Меҳнат низоларини ҳал этиш

15.1. Меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси (541-581-моддалари) билан тартибга солинади.

15.2. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг фаолияти ва иш юритиш тартиби қонун ҳужжатлари ва Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат палатаси томонидан тасдиқланган (12.01.2015 й., 20-66 с, 15.01.2015 й., 01-СП), Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан келишилган тавсияларга асосан ишлаб чиқилган Низомга мувофиқ олиб борилади.

15.3. Меҳнат низолари комиссиялари Иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси томонидан тенглик асосида тузилади.

15.4. Комиссияга касаба уюшмаси қўмитаси қарори билан, Иш берувчининг вакили эса, унинг буйруғи билан тасдиқланадилар.

15.5. Меҳнат низолари комиссияларининг сон таркиби ва ваколат муддати жамоа шартномасига биноан белгиланади.

15.6. Меҳнат низолари комиссиясининг қарори унинг мажлисларида қабул қилинади ва касаба уюшмаси қўмитаси томонидан мажлис баённомаси тузилади.

15.7. Иш берувчи ўз тизимида меҳнатга оид қонун ҳужжатлари бузилишини олдини олиш бўйича томонларнинг тизимли ҳамкорлигини таъминлайди.

15.8. Келишувчи томонлар, ижтимоий шериклик принципларини тан олган ҳолда, мазкур Келишувнинг бажарилишида юзага келган ҳар қандай низоларнинг олдини олиш чораларини кўришни ўз зиммасига оладилар. Баҳслашувлар ўзаро ишонч ва ҳурмат билан, Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги асосида ҳал этилади.

15.9. Ташкилот ва унинг таркибий бўлинмаларида яқка тартибдаги меҳнат низолари Иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси томонидан тайинланган ва тенглик асосида ташкил топган ҳамда мазкур Келишувнинг амал қилиш муддатига тузиладиган Меҳнат низолари бўйича комиссия томонидан кўриб чиқилади.

15.10. Жамоавий меҳнат низолари Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида белгиланган тартибда ҳал этилади.

XVI. ИЖТИМОЙ ШЕРИКЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

16.1. Иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси ўзаро муносабатларида ижтимоий шериклик, ҳамкорлик, ўзаро манфаатларни ҳурмат қилиш тамойилларига

ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Меҳнат кодекси, “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуни ва бошқа қонун ҳужжатларига амал қиладилар.

16.2. Иш берувчи Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонун ҳужжатларига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган халқаро шартномалар ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенцияларига биноан касаба уюшмасининг ҳуқуқларига риоя қилади, унинг фаолиятига ҳар томонлама қўмаклашади.

16.3. Касаба уюшмаси қўмитаси Иш берувчи томонидан ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига тааллуқли бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳамда техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар, шунингдек мазкур Шартнома талабларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини иш ўринларида амалга ошириш ҳуқуқига эга. Иш берувчи қонунчилик бузилишларини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни бир ҳафталик муддатда қўриб чиқади ва қўриб чиқиш натижалари ҳақида Касаба уюшмаси қўмитасига жавоб беради (*Ўзбекистон Республикаси “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонунининг 34 ва 46-моддалари*).

16.4. Иш берувчи Банкда ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида Касаба уюшмаси қўмитасини тан олади.

16.5. Иш берувчи:

ходимларнинг ёзма аризалари асосида иш ҳақидан камида 1 фоиз миқдоридаги касаба уюшмаси аъзолик бадаллари Банк бухгалтерияси орқали ушлаб қолинишини ва пул ўтказиш йўли билан ўз вақтида ва тўлиқ миқдорда касаба уюшма ташкилотининг ҳисоб рақамига (махсус рақамига) ўтказилишини;

аъзолик бадаллари бир ой муддатдан ортиқ вақт мобайнида ўтказилмаган тақдирда, айбдор мансабдор шахсга нисбатан интизомий чора қўрилишини қафолатлайди.

16.6. Иш берувчи:

жамоа шартномасига кирмаган ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий масалалар бўйича қарорлар қабул қилишдан аввал Касаба уюшмаси қўмитаси билан олдиндан келишиб олиш;

Касаба уюшмаси қўмитаси талаб қилганда унга меҳнат ҳамда Ташкилотнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши билан боғлиқ масалалар юзасидан маълумотлар тақдим этиш;

Касаба уюшмаси қўмитасининг уставда белгиланган фаолиятини амалга ошириш учун уни алоҳида хона, транспорт, ташкилий техника, алоқа ва Интернетга уланиш воситалари, канцелярия моллари билан бепул таъминлаш;

касаба уюшмаси ташкилоти ишида фаол иштирок этиб келаётган Касаба уюшмаси қўмитаси, қўмитанинг комиссиялари аъзоларини молиявий имкониятларидан келиб чиқан ҳолда рағбатлантириб бориш мажбуриятини олади.

16.7. Касаба уюшмаси қўмитаси:

ижтимоий ва иқтисодий ривожланиш дастурларининг бажарилишига қўмаклашиш, бу борада ходимлар ташаббуси ва ижодиётини қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш;

қўлланилаётган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари, иш ҳақи тўланиши, жамоа шартномаси бўйича қўшимча тўловлар берилиши тўғрилигини, шунингдек меҳнат

муҳофазаси ва хавфсизлик техникаси шароитларини яхшилаш бўйича тадбирлар бажарилишини назорат қилиш;

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ижросини назорат қилиш, ходимлар ҳуқуқий саводхонлигини юксалтиришга кўмаклашиш;

касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш;

иш жойларидаги мавжуд камчиликларнинг ўз вақтида бартараф этилишига эришиш ҳамда иш жойларини меҳнат муҳофазаси, хавфсизлик техникаси ва саноат санитарияси қоидалари талабларига мувофиқ ҳолатга келтириш борасида Иш берувчи томонидан тегишли чоралар кўрилишини талаб қилиш;

ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини дам олдириш ва соғломлаштириш мақсадида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши томонидан тасдиқланган меъёрлар доирасида ходимларни аризаларига кўра тегишли соғломлаштириш масканларига йўлланмалар билан таъминлаш;

Банкдаги меҳнат ва маиший шароитлар аҳволи бўйича жамоатчилик назоратини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

касаба уюшмаси аъзолари ўртасида меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлашга, меҳнат жамоасида можароларга олиб келувчи вазиятларнинг олдини олиш ҳамда барқарор маънавий муҳитни таъминлашга қаратилган тушунтириш ва ташкилий ишларни олиб бориш;

турли танловлар, спорт мусобақалари ғолибларини тақдирлаш учун рағбатлантирувчи совғалар ва мукофотлар таъсис этиш.

16.8. Иш берувчи Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонунига биноан касаба уюшмалари органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг сайлов ваколатлари тугаганидан сўнг аввалги иши (лавозими)ни бериш, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаган тақдирда эса шу ташкилотда ёки ходимнинг розилиги билан бошқа ташкилотда аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) бериш мажбуриятини олади.

16.9. Асосий ишидан озод этилмаган Бирлашган касаба уюшмаси кўмитаси Раисига Банк Бошқарувининг қарорига асосан Банк ҳисобидан ҳар ой меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 10 баробаригача кўшимча ҳақ тўланиши мумкин.

Бунда, кўшимча ҳам миқдори Ходимларни бошқариш департаменти директорининг киритган билдиришномасига асосида Бошқарув Раиси томонидан белгиланади.

16.10. Халқаро меҳнат ташкилотининг “Корхоналарда меҳнаткашлар вакиллариининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 135-сон Конвенциясига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўхатга олинган “Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида Низом”нинг 12-бандига биноан ходимларнинг куйидаги тоифалари мазкур Шартнома мақсадларида меҳнаткашлар вакиллари деб эътироф этилади:

сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;

меҳнат низолари комиссияси аъзолари;

16.11. Асосий ишидан озод қилинмаган касаба уюшмаси вакилларида касаба уюшмаларига оид мажбуриятларни бажариши учун ҳар ҳафталик иш вақтининг

30 фоизини ташкил этиши лозим. Бу ҳар бир ҳафталик иш вақтининг 12 соатни ташкил этиши лозим.

16.12. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган ходимлар вакилларига интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан Иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш амаллари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига, Ўзбекистон Республикасининг “Қасаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонунида ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг “Корхоналарда меҳнаткашлар вакиллариининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 135-Конвенциясида назарда тутилган чекловларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

16.13. Банкда Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Бирлашмалар эркинлиги ва қасаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 87-сонли Конвенцияси талабларига оғишмай риоя этилади.

16.14. Банк ходимлари учун Ўзбекистон Республикасининг “Қасаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуни мазмунини ёритиш бўйича ўқув тадбирлари ўтказиб борилади.

XVII. Жамоа шартномаси бажарилишини назорат қилиш

17.1. Қасаба уюшмаси кўмитаси манфаатлари у томонидан ифода этилаётган ходимлар номидан Иш берувчи билан жамоа музокараларини олиб боришга, жамоа шартномасини тузишга бўлган устувор ҳуқуққа эга, шунингдек унинг бажарилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади. (*Ўзбекистон Республикаси “Қасаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуннинг 29 ва 34-моддалари*).

17.2. Тарафлар мазкур Шартнома бажарилишини текшириб бориш, Банкда ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш, жамоа музокаралари ўтказиш, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлаш, унинг ижроси устидан назоратни ташкил этиш, шунингдек, Иш берувчи томонидан қасаба уюшмаси билан келишган ҳолда қабул қилинган бошқа локал норматив ҳужжатларнинг бажарилиши устидан назорат ўрнатиш мақсадида тенг ҳуқуқлилиқ асосида ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама комиссия тузадилар ва унга кўмаклашиб боришни ўз зиммаларига оладилар.

Шартномани имзолаган тарафлар комиссия йиғилишида унинг бажарилишини таъминламаётган масъуллар ҳисоботини эшитиш масаласини қўйиш ҳуқуқига эга.

Комиссия таркиби 3-иловага мувофиқ тасдикланади ва мазкур шартноманинг ажралмас қисми ҳисобланади.

17.3. Тарафлар йилда бир маротаба мазкур Шартнома бажарилиши юзасидан текширув ўтказиш ва текширув натижаларини меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)да муҳокама қилишни ўз зиммаларига оладилар. Бунда, жамоа шартномаси бажарилишининг йил якунлари ҳисобот йилидан кейинги йилнинг 1 апрелидан кечиктирмай кўриб чиқилади.

17.4. Тарафлар Бош, тармоқ, ҳудудий жамоа келишувларни тан олиб, уларни бажариш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар. Башарти юқорида номлари келтирилган келишувларга ўзгартишлар киритилса, Иш берувчи ва Қасаба уюшмаси кўмитаси ўн кунлик муддат ичида мазкур Шартномага тегишли ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш бўйича музокаралар олиб боради.

17.5. Тарафлар шуни эътироф этадиларки, уларнинг мазкур Шартномада акс эттирилган манфаатлари улар томонидан Шартноманинг барча шартлари ва мажбуриятлари сўзсиз бажарилган тақдирдагина рўйёбга чиқиши мумкин.

17.6. Касаба уюшмаси кўмитаси жамоа шартномаси лойиҳасини маъқуллаш юзасидан чақириладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) дан олдин унинг лойиҳасини жамоатчилик экспертизасидан ўтказиш учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига тақдим этади.

17.7. Мазкур Шартнома имзолангандан сўнг, тарафлар уни рўйхатдан ўтказиш учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига тақдим этадилар.

17.8. Мазкур Шартнома имзолангандан сўнг, томонлар унинг бажарилиши бўйича тадбирлар режаси, масъуллар ва муддатларни белгилаб оладилар.

17.9. Шартноманинг амал қилиш даврида ёки амал қилиш муддатини узайтириш даврида киритилган ўзгартиш ва қўшимчалар қўшимча келишув кўринишида бўлган алоҳида ҳужжатлар билан расмийлаштирилади ва мазкур Шартноманинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

17.10. Шартноманинг иловалари унинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

XVIII. Жамоа шартномаси мажбуриятларининг бузилиши ёки уларни бажармаслик учун жавобгарлик

18.1. Иш берувчи ушбу Шартнома шартларини бузувчи қарор қабул қилган тақдирда, Касаба уюшмаси кўмитаси ушбу қоидабузарликларни бартараф этиш тўғрисида тақдимнома киритишга ҳақли, бу тақдимнома бир ҳафталик муддатда кўриб чиқилади. Иш берувчи Касаба уюшмаси кўмитасининг ушбу талабларини қаноатлантиришни рад қилган ёки белгиланган муддатда келишувга эришилмаган тақдирда, келишмовчиликлар қонунчиликка мувофиқ кўриб чиқилади. (*“Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуннинг 46-моддаси*).

18.2. Шартнома мажбуриятларининг бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор бўлган мансабдор шахслар Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида ҳамда мазкур Шартномада белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

**Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган
ходимлар махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб
топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги
учун тўлиқ моддий жавобгар лавозимлар
Р Ў Й Х А Т И**

1. Кассирлар ва омбор мудирлари;
2. Назоратчи кассирлар ва катта кассирлар;
3. Касса мудирлари;
4. Моддий бойликларни сақловчи хўжалик мудирлари;
5. Ҳайдовчилар;
6. Курьер;
7. Бош бухгалтер ўринбосарлари (*ички бухгалтерия ходимлари*), банкнинг операция кунидан хабардор бўлган ва электрон тўлов тизими орқали банклараро ҳисоб-китобларни амалга оширувчи масъул ижрочилар;
8. Касса орқали бўлмаган пул тўлаш ва аҳолидан барча турдаги тўловларни қабул қилиш бўйича ишлар;
9. Электрон ҳисоблаш машинаси дастурида операция кунини кўриб чиқиш билан боғлиқ, шунингдек электрон тўлов тизими орқали банклараро ҳисоб-китобни амалга ошириш билан боғлиқ ишлар.

Ходимларни белгиланган муддатларда ўрнатилган нормалар бўйича
махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий химоя ва гигиена
воситалари билан бепул таъминланадиган касб ва лавозимлар
Р Ў Й Х А Т И

№	Таркибий бўлинма	Лавозимлар	Берилиши керак бўлган махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий химоя воситаларининг турлари	Шахсий химоя ва гигиеник воситалари	Муддати
1	2	3	4	5	6
1.	Амалиёт бошқармаси	Кассир (назоратчи кассир ва касса ходимлари)	Махсус кийим	Суюқ совун, антисептик спиртли эритмаси	Бир йилда икки маротаба
2.	Амалиёт бошқармаси	Электрик	Махсус кийим	Хўжалик совуни	Бир йилда бир маротаба
3.	Амалиёт бошқармаси	Сантехник	Махсус кийим	Хўжалик совуни	Бир йилда бир маротаба
4.	Амалиёт бошқармаси	Дурадгор	Махсус кийим	-	Бир йилда бир маротаба
5.	Амалиёт бошқармаси	Ховлибон	Махсус кийим	Хўжалик совуни	Бир йилда бир маротаба
6.	Амалиёт бошқармаси	Боғбон	Махсус кийим	Хўжалик совуни	Бир йилда бир маротаба
7.	Амалиёт бошқармаси	Қоровул	Махсус кийим	-	Бир йилда бир маротаба
8.	БХО ва БХМлар	Фаррош	Махсус кийим	Хўжалик совуни	Бир йилда икки маротаба

**Жамоа шартномасини бажарилишини текшириб бориш комиссияси
таркиби**

Иш берувчи вакиллари

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1. Бошқарув Раисининг
биринчи ўринбосари | – Акбаржонов Азиз Акбаржон ўғри; |
| 2. Ходимларни бошқариш
департаменти директори | – Исламов Адхам Рустамович; |
| 3. Юридик департамент
Бошқарма бошлиғи | – Сулаймонов Одил Яхёевич. |

Ходимлар вакиллари

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 1. Бирлашган Касаба уюшмаси
қўмитаси Раиси | – Гафурова Мухаббат Мухамаджановна; |
| 2. Бош Банк ҳузуридаги Касаба
уюшмаси қўмитаси Раиси аъзоси | – Халмирзаева Сурайё Рахимбаевна; |
| 3. Бош Банк ҳузуридаги Касаба
уюшмаси қўмитаси Раиси аъзоси | – Семкова Альбина Мидехатовна. |

*Комиссия аъзолари бошқа ишга ўтган тақдирда уларнинг ўрнига тайинланган
ёки сайланган ходимлар комиссия аъзолари ҳисобланади.*

МУНДАРИЖА

№	БЎЛИМЛАР
I.	Умумий қоидалар
II.	Ишлаб чиқариш ва иқтисодий фаолият
III.	Меҳнат шартномаси. Бандлик кафолатлари
IV.	Иш вақти ва дам олиш вақти
V.	Меҳнатга ҳақ тўлаш. Меҳнатни нормалаштириш. Кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари
VI.	Меҳнат интизоми
VII.	Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги
VIII.	Меҳнат ҳавфсизлиги ва гигиенаси
IX.	Ходимларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш. Ишни таълим билан бирга олиб боровчи ходимлар учун кафолатлар ва компенсациялар
X.	Аёлларнинг ва oilaviy вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг меҳнатини тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари ҳамда уларга бериладиган қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар
XI.	Ёшлар учун қўшимча имтиёз ва кафолатлар
XII.	Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари
XIII.	Қўшимча ижтимоий суғурта. Ижтимоий имтиёзлар ва кафолатлар
XIV.	Маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва спорт-соғломлаштириш ишлари
XV.	Меҳнат низоларини ҳал этиш
XVI.	Ижтимоий шериклик. Касаба уюшмаси фаолиятининг кафолатларига риоя этилиши
XVII.	Жамоа шартномаси бажарилишини назорат қилиш
XVIII.	Жамоа шартномаси мажбуриятларининг бузилиши ёки уларни бажармаслик учун жавобгарлик