

Наманган вилоятининг беш юздан ортик фукароси яқинда бўлиб ўтган бундан иш ўринлари ярмаркасида доимий иш билан таъминланди.

ИШОНЧ

ЎЗБЕКИСТОН КАСАБА УОШМАЛАРИ ФЕДЕРАЦИЯСИ ГАЗЕТАСИ

2006 йил 17 феврал, жума № 28 (2077)

СЕШАНБА, ЧОРШАНБА, ЖУМА ВА ШАНБА КУНЛАРИ ЧИҚАДИ

Бу ҳақда вилоят касаба уюшмасидагилар гапириб қолишди. Қарийб 11 минг ишловчи меҳнат қилаётган корхонада 15 фоиз ишчини ишдан бўшатаётганмиш.

"Навоийазот" оқик хиссадорлик жамияти касаба уюшма кўмитаси раиси Рашид Шафиев шу корхонада суяги қотанлардан. Мана уч йилдирки, касаба уюшмасига раҳбарлик қилмоқда.

Давлат аҳамиятига молик йирик сановат корхонасида ишлаш, яна денг нуфузли вазифада ишлашнинг, ҳар кунини, ҳар соатда давр, одамлар олдинга қўйган ўқир муаммоларни ҳал этишининг ўзи бўлмайди.

Буни бозор иқтисодиёти дейдилар. Базан ҳатто йирик корхоналарда ҳам муаммолар туғилиб, қийин кунлар бошдан кечирилади. Ҳамма гап ана шу иқтисодий тағлиқдан чиқиб кета билишда.

ҒОЛИБЛАР АНИҚЛАНДИ

Неча йилки, республикамизда «Ташаббус» қўриқтанлови муваффақиятли ўтказиб келинмоқда. Пойтахтнинг С.Рахимов туманида ана шу нуфузли танловнинг илк босқичи бўлиб ўтди.

Мазкур тадбир тадбиркор ва хунармандлар фаолиятида юксак аҳамият касб этаётди, - дейди Тошкент шаҳар савдо, матлубот кооперацияси ходимлари ва тадбиркорлар касаба уюшмаси С.Рахимов туман кенгаши раиси Саида Мирпўлатова.

— 40 йилдан бери миллий хунармандчилигимизнинг зардушлик тури билан машғулман, - дейди Р.Комилова. Шунча вақт ўтиб, Муस्ताқиллик йилларидагина ота-бобомиздан мерос қолган хунар билан бемалол шуғулланишимизга имконият яратилди.



Тошкентда Марказий Осиё минтақаси мамлакатлари - Афғонистон, Қозғистон, Қирғизистон, Тожикистон, Туркменистон, Ўзбекистон шахмат федерациялари президентлари ва бош котибларининг Халқаро шахмат федерацияси (ФИДЕ) вице-президенти З.Азмайпарашвили (Грузия) ва мазкур ташкилот бош котиби И.Леонг (Сингапур) билан учрашуви бўлиб ўтди.

Учрашувда ҳам минтақда, ҳам дунё миқёсида шахматни ривожлантириш ва оммалаштириш билан боғлиқ долзарб масалалар муҳокама қилинди.

Учрашув катнашчилари Ўзбекистон Республикаси Президентининг мамлакатимизда ва умуман Марказий Осиё минтақасида шахматни ривожлантиришга қаратаётган эътибори ва саяё-харакатлариға юқори баҳо бердилар. Бу кўп жи-

Касаба уюшмалари: кеча, бугун, эртага

ёпилиши ҳар бир макон ва замонада муқаррар жараён. Фақат бунда "Навоийазот"нинг "Нитрон" заводи касаба уюшма кўмитаси раиси О.Шмелев айтганидек, иш берувчи шахслар, ҳар касаба уюшма кўмитаси раислари, фаоллари иш ўринларини қисқартиришда адолат тамойиллариға риоя қилишлари, бунинг учун бар-

ҲЕЧ КИМ ЮТҚАЗМАДИ ҲАМ ИШЛОВЧИ, ҲАМ ИШ БЕРУВЧИ МАНФААТИ ҲИМОЯ ҚИЛИНДИ

Кўпчилик цехларда ишда чикаришининг сезиларли даражада пасайиши кузатилади, товар маҳсулотлари ишлаб чикаришининг ўсиши ўтган йилға нисбатан 96 фоизни ташкил этди.

Қўриқтанлови жамияти касаба уюшма кўмитаси меҳнат консалтация комиссияси қарорини раёсат йиғилишида қўриб чиқиб, иш берувчи томонидан шғат қисқартиришда тутилган йўлни тўғри, деб топди. Шу билан бирға, иш берувчиға иш ўринларини қисқартириш жараёнида ишға қабул қилишни чеклашни, кор-

хонанинғ жавобгар хизматчиларига шғати қисқартирилаётган ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда уларнинг қонунда белгиланган имтиёз ва имкониятлари сақлаб қолинган метро тавсиялар ишлаб чиқилиши топшириши, ишдан озод қилинаётган ходимларни уларнинг розилиғи билан тиж-

кумитаси раиси Р.Шафиев сўровига берган маълумотида айтилишича, "Навоийазот" ОАЖда бундан иш ўринлари сони ўтган йилнинг 1 декабр ҳолатига 690 ўринни ташкил этган. Бу қисқартирилаётганларнинг асосий қисми янги иш ўринлари билан таъминланди деган сўздир.

Бугунги кунда халқ ҳўжалиғи тармоқларини, айниқса, қишлоқ ҳўжалиғини "Навоийазот" сиз тасаввур қилиш қийин. Корхона йиллар давомида мамлакатимиз иқтисодий ривожланишиға салмоқли улуш қўшиб келмоқда.

Тадбир



Ялғош САРИЕВ, «Ишонч» мухбири

ўринға лойиқ топилди. Хунармандлик йўналиши бўйича юқори сифатли антиквар мебеллар, стол-стул хўзлари билан иштирок этган моҳир уста Б.Тўрдиёв биринчиликини эғналади. Тахрибли зардуш Р.Комилова ҳамда ёғоч ўймакорлиғи бўйича нодир санъат асарлари билан барчада кўчли та-

асурот қолдирган Ф.Юсуфхўжаевлар совринли ўринларға сазовор бўлишди. Ташаббус-2006 туман босқичининг ғолиб ва иштирокчиларига ҳомийларнинг қўм-матбаға эсдалик совғалари топширилди.



Ўзбекистон шахмат федерацияси ташаббусиға кўра Тошкентда 2006 йил август ойининг иккинчи ярмида дунёнинг етакчи шахматчилари иштирокида Ўзбекистон мустақиллиғининг 15 йилли-

ушун «Гран-при» турнирини ўтказиш ва Марказий Осиё минтақаси шахмат уюшмасини ташкил этиш имкониятлари муҳокама қилинди. Мазкур масалалар юзасидан якуний қарор ФИДЕ нинг келгуси конгрессинда қабул қилинади.

Учрашув катнашчилари ФИДЕ президенти лавозимига бўладиган сайловларда ФИДЕНинг амалдаги президенти К.Илюмжинов (Россия) номзодини қўллаб-қувватлашни баён этди.

Ўзбекистонимиз зарбдор қурилишларида

Ушбу ҳўжалиқнинг анорзор боғлариниға эмас, табиати ҳам лол қолдиради кишини. Наманганнинг ҳамма ерида куз келиб, дарахлар япроғи тўкилиб, новдалар яланғочланганда ҳам биз сўз юритаётган Чуст туманидаги вилоят қишлоқ ва сув ҳўжалиғи бошқармасиға қарашли "Анор" ҳўжалиғида энди бош қизғиш тустиға кирган бўлади.

Албатта, булар вилоятда катта куч ва маблағ сарфланди, беҳисоб қийинчиликларни бартараф этиб, адирликлар узра ўтказилган Катта Наманган каналининг шарофати.

Лекин канал бир қатор муаммоларнинг ҳал этилишиға қўмақлашган бўлса-да, барибир, масаланинғ иккинчи жилар бундан қийинчиликлар билан бўйлаб чўзилган ва беҳисоб туя қарвонидек мудраб ётган

БИЗДА ҲАММА ИЛҒОР

иши бароридан келаверади. Негаки, у тиним билмайди. Бошқаларға нисбатан гайрат-ша қортирқок бўлади. Шу боисдан яқин атрофимиздаги кир ва адирликларни ўзлаштириш учун сув омбори қурилиши ҳам бошлаб юборилди.

Табиийки, булар ўзимизнинг Фарғона водийсига хос сал нарсадан баҳона топиб, аския чикарадиган кадрларнинг гаплари. Лекин аслини олганда, ана шу кадрдонимизнинг айтганида жон бор. Ҳақиқатан вилоят марказидан сал юрма-сингиздан сўнг бошланадиган Тўрақўрғонға улашиб кетган ва Чуст тумани чегарасидан бошланган адирликлар чинакамиға мўъжизакор. Олдинлари қуш ўчса қаноти, одам юрса оёғи кўди, дея таърифлаган, бундан ўн беш-йигирма йил муқаддам ёлғиз юлғунларгина қаққайган ва юморқозик билан қалтақеасаклар ғўжон уйнаган даст ўрнида бугун қатор бодғорчилик ва тоқчиликка иктисослашган ҳўжалиқлар бунёдға келган.

адирликлар ўз эгасини қутаётгандек. Қолаверса, Чуст, Тўрақўрғон ва яна қатор туманларда деҳқончилик мавсуми ойларида ҳамон об-ҳаёт тақчилиғи сезилатгани бор гап. Ҳолбуки, йирк ўрталаридан бошлаб сув қамайган, гоҳо неча кунлаб жилдираб қоладиган Сирдарё кузға яқин жунбушға кела бошлайди. Нечанечане қишлоқларни, экинзорларни сув босади. Тўрақўрғон ва Чуст оралиғида, қадимий адирликлар ўртасида сув омбори қурилишдан бош мақсад кўпчиликни хавотирға солладиган, одамлар тинчини бузадиган, экинзорларға зарар етказадиган ана шу ёввойи сувни жилволаб, эзулиқ йўлида фойдаланишдир.

Мутахассисларнинг гувоҳлик беришларича, агар ана шу беҳуда ироф бўладиган сув "Резаксой" номи билан аталаётган иншоотға жо этилса, юзлаб гектар янги ерларни ўзлаштириш, ўнлаб ҳўжалиқларда об-ҳаёт тақчилиғини бартараф этиш имконияти туғилади.

«Ишонч» фош этади

маган. Ишчиларға сут маҳсулотлари берилмапти. Меҳнат Кодексининг 9-моддасида белгилаб қўйилганидек, меҳнатни муҳофаза қилиш қодаларига риоя этилишни назорат қилишни касаба уюш-

МАБЛАҒ ЕТИШМАСЛИГИ БАҲОНАМИ?

таъкидлашчи, уларнинг икитаси вақтинча ишдан чиқибди. Бу цехда ҳам агрегатларнинг айланувчи қисми очик ҳолатда эканини кузатдик. Бош муҳандис бундай ҳолатларни кўравериб кўзи пишиб кетган шекилли, парвойи палак.

Корхонада кузатганларимиз ва суҳбатдошларимизнинг сўзларидан маълум бўлдики, меҳнатни муҳофаза қилишдек маъсулиятли ишға бу ерда ҳамон панжа орасидан қаралмоқда. Ишчилар қўнимсизлиғи юқорилиғича қолмоқда. Пахта узатиш цехи ишчиси Абдувоит Мамаражабон саккиз ойдан бунён ишлаётгани, иш ҳақини натурала холда (ёғ, макарон, маргарин каби озик-овқат маҳсулотлари) олаётганини билдирди.

Маблағ етишмаслиғи баҳонасида «Техника хавфсизлиғи» бурчағи зарур меъёрий ҳужжатлар билан жиҳозлан-

малари амалға оширади. Шундай экан, «Пахтакор» пахта тозалаш очик турдаги жиҳаздорлик жамияти касаба уюшма ташкилоти неға сукут сақламоқда? Бунға ҳам жавоб топгандай бўламиз. 200 дан ортик касаба уюшма аъзосини бирлаштирган нуфузли жамоат ташкилоти етакчиси бир вақтинг ўзида корхона меҳнат ҳақи бўлимининг бошлиғи ҳам экан. Қайкининг икки учини тутмоққа жазм этган етакчини урчата олмади. Қаёққадир қорган экан. Кўнлаб саволларимиз очик қолди. Ва беихтиёр ана бир савол туғилди: бу ерда юзгага келган ачинарли холға Жиззах вилоят касаба уюшма ташкилотлари бирлашмаси кенгашининг мутасаддилари қандай баҳо беришар экан?

Абдуманноп АЗИМОВ, «Ишонч» мухбири

бормоқда. Шу билан бирға бу муҳим ҳужжатларни маромий етказиб тайёрлашда қўйинчиликларға дула қалаётганлар ҳам йўқ эмас. Ана шуларни инобатға олиб ҳамда газетхонлар илтимосиға биноан 2006 йил учун «Жамоа шартномалари тузиш бўйича тавсиялар»ни қайта топ этишға қарор қилдик.

МУҲИМ МАСАЛАЛАР МУҲОКАМА ҚИЛИНДИ

Шахмат

ГАЗЕТХОН ИЛТИМОСИГА БИНОАН

2-3 бетларға қаранг

2006
йил учун

ЖАМОА ШАРТНОМАЛАРИ

1

Меҳнат муносабатлари ва меҳнат билан боғлиқ ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солишда жамоа шартномаларининг аҳамияти бекиёсдир, чунки амалдаги қонунлар бу борада фақат энг кам миқдордаги ижтимоий зарурият даражасини белгилаб берган.

Ходимлар ҳуқуқ қафолатларининг қонун ҳужжатларида белгиланганидан юқори даражасини ўрнатиш, меҳнат муносабатларини самарали равишда тартибга солиб туриш масаласи корхона, ташкилот, муассасаларнинг (кейинги ўринларда "корхоналар", деб юритилади) ўзларида жамоа шартномалари орқали ҳал этилмоқда. Жамоа шартномалари, мулкчилик шакли, қайси идорага бўйсунуши ва ходимлар сонидан қатъи назар, корхоналар ва уларнинг юридик шахс ҳуқуқи берилган таркибий бўлинмаларида тузилади.

Меҳнат жамоаси мажлиси (конференцияси) маъқуллаган, корхона раҳбари ва касба уюшма кўмитаси раиси (ёки ходимларнинг бошқа ваколатли органи раҳбари) имзо чеккан жамоа шартномаси норматив-мажбурий кучга эга бўлади.

Жамоа шартномаси тузилиши олдидан иш берувчи билан касба уюшма ўртасида жамоа музокаралари олиб борилади, касба уюшмаси ёлланма ходимлар номидан қатнашади, уларнинг манфаатларини ифодалайди

ва химоя қилади. Музокаралар олиб боришдан мақсад, бир томондан, корхонанинг самарали ишлашини таъминлашга қаратилган чораларни ишлаб чиқиш бўлса, иккинчи томондан, ходимлар меҳнатига муносиб ҳақ тўлаш, уларнинг турмуш даражасини ошириш, тиббий ва маданий хизмат кўрсатишни яхшилаш, меҳнат қилиш учун соғлом ва ҳавф-ҳатарсиз шароитларни яратиш билан қонуний ҳуқуқ ва манфаатларини химоя қилишдир.

Музокаралар томонларнинг ўзаро ҳурмат, тенг ҳуқуқлилиқ, ҳақиқий молиявий ва ишлаб-чиқариш имкониятларини ҳисобга олиш, томонларнинг олган мажбуриятларни бажариш учун масъулиятни ҳис этиш асосида олиб борилади.

Музокаралар давомида ўзаро ва алоҳида мажбуриятлар, жамоа шартномаларини тузиш ва уларни бажариш йўллари, келиб чиқиши мумкин бўлган келишмовчиликларни ҳал этиш тартиби муҳокама қилинади.

Музокаралар олиб бориш учун томонларнинг баробар сонли вакилларидан иборат комиссия ташкил этилади. Комиссия таркиби, томонлар вакилларига бериладиган ваколатлар, музокаралар давомида уларнинг иш жойи, маоши, меҳнат ва ижтимоий имтиёзлари сақланиб қолиниши масалалари томонларнинг қўшма қарори билан тасдиқланади. Му-

2

зокарада иштирок этувчи тарафларга жамоа шартномаси мазмунини ташкил этувчи масалаларни эркин танлаш ва муҳокама қилиш ҳуқуқи берилади.

Томонлардан бирининг таклифи, ташаббуси жамоа шартномаси тузиш юзасидан музокараларни бошлаш учун асос бўла олади, ёзма равишда киритилган таклифи олган тараф етти кун ичида музокарага киришиши шарт.

Музокараларга тайёргарлик кўриш даврида корхона касба уюшма кўмитаси ходимларнинг таклифларини тўплаши, таҳлил қилиб чиқиши керак, бу - музокара жараёнида жамоа фикрига таяниш имконини беради.

Айни пайтда корхонанинг ҳужалик ва молиявий фаолияти натижалари таҳлил қилиб чиқилиши лозим бўлади.

Музокара давомида томонларнинг манфаатлари бир-бирига мос келмаслиги намоён бўлиши мумкин.

Касба уюшма кўмитасининг асосий мақсади - ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий ҳимоясининг имкон доирасидаги энг юқори даражасини таъминлайдиган таклифлар ҳамда мажбуриятларни жамоа шартномасига киритилишига эришишдир.

Иш берувчининг мақсади - ишлаб чиқариш сарф-харажатларини, шу жумладан ишни қўчига сарфланадиган харажатларни қисқартириш эъзасига ишлаб чиқарилаётган маҳсулот

(ишлар, хизматлар)нинг юқори рақобатбардошлигини таъминлаш ва пировард натижада, кўпроқ фойда олишдир.

Ишлаб чиқаришнинг иқтисодий кўрсаткичлари ёмонлашганда ходимлар даромадининг юқори даражасини сақлаб қолиш - мантиққа зид бўлиб, ҳужалик юритувчи субъектнинг иқтисодий ночор аҳволга тушиши ҳатто банкрот бўлишига олиб келадиган йўлдор. Мулкдор ҳам, ходимлар ҳам бундан манфаатдор эмаслар.

Айни пайтда, иш ҳақининг ҳаддан ташқари паст даражаси меҳнат сифатига путур етказди ва ижтимоий тангликка олиб келади.

Бундан келиб чиқадики, жамоа шартномаси - фақатгина ишчилар хоҳиши ва иш берувчининг имконияти ўртасидаги мувозанатни белгиловчи ҳужжат эмас. Музокараларга тўғри ёндошилган тақдирда жамоа шартномаси - иш берувчининг ҳам, ходимларнинг ҳам юқори даромад олишларида кўмаклашувчи ҳужжат бўлиши мумкин.

Баъзи давлатларда бундай амалиёт муваффақиятли қўлланилмоқда, уларда охириги 20 йил мобайнида, иш ҳақининг маълум қисмини фирманинг рентабеллик даражаси билан боғлаш шарти қўйилган келишувлар ва жамоа шартномаларининг сони кўпайди. Бунда иқтисодчи олим проф. М.Вейцман таклиф этган "ходимнинг фойдада пайчилик асосида ишти-

3

рок этиши таъминланган иш ҳақи тизими" қўлланилади.

Японияда бундай ёндошув "меҳнат маслаҳатлари тизими", деб номланади ва "меҳнат унумдорлиги учун ҳаракатнинг 3 тамойили"ни ўз ичига олади, яъни:

1. Бандликни қўллаб-қувватлаш ва кенгайтириш;

2. Ишчилар билан маъмуриятнинг меҳнат соҳасида бамавсалаҳлиги ва ҳамкорлиги;

3. Маъмурият, ишчилар ва истеъмолчилар ўртасида меҳнат натижаларини адолатли рамамад қилиш.

Бошқача айтганда, юқори даромад, ижтимоий ҳақолатлар ва имтиёзларни ишчилар ҳам, маъмурият ҳам "ишлаб топишлари" лозим.

"Меҳнат масалаҳатлари тизими"нинг баъзи жиҳатларини қўллаган ҳолда жамоа музокараларини йўлга қўйиш ва жамоа шартномаси мазмунига бу тарздаги "мажмуавий" ёндошувни жорий этиш учун корхона фаолиятининг пировард натижаларига эришишда меҳнат жамоасининг ҳиссасини холис баҳолаш имконини берувчи мезонни танлаб олиш керак бўлади.

Бундай мезон сифатида турли кўрсаткичлар, масалан, маҳсулот (ишлар, хизматлар) ҳажмининг ошиши, ялли ёки соф фойданинг қўлайлиги, рентабеллик ёки ишлаб чиқариш унумдорлигининг юксалиши, ашёларни тежаш, маҳсулот сифатига рекламациялар йўқлиги,

товар айланмасининг ўсиши ва бошқа кўрсаткичлар қабул қилиниши мумкин.

Айни пайтда, ушбу кўрсаткичларнинг биронтаси ҳам барча ҳолларга мос келадиган умумий кўрсаткич бўлиб хизмат қила олмайди ва меҳнат жамоаси ҳиссасидан ташқари бошқа омилларга ҳам боғлиқдир. Масалан, ишлаб чиқариш ҳажми ва меҳнат унумдорлиги нафақат ходимларга, балки корхонани хомашэ ва бошқа ашёлар билан ўз вақтида таъминлаб туришига ҳам боғлиқ. Ходимларнинг меҳнат ҳиссасидан қатъи назар маҳсулотнинг харидоргир эмаслиги, бошқарувдаги хатолар, талаб ва таклиф ўзгариши, кўрлмаган ҳодисалар ва бошқа сабабларга кўра соф фойда камайиши мумкин. Ишлаб чиқарилаётган маҳсулот сермеҳнат жараёнларга асосланган бўлса, ашёлар тежаланишининг пировард натижага сезиларли таъсири бўлмайди.

Демак, "меҳнат жамоасининг ҳиссаси" мезони ҳар бир ҳужалик юритувчи субъектнинг муайян хусусиятлари ва фаолият турига боғлиқ бўлиб, ўзаро маслаҳатлашув жараёнида танлашни лозим. Баъзида ушбу мезон сифатида, ҳисобга олинмадиган даврда "меҳнат интизоми бузилишлари сони" ҳам хизмат қилиши мумкин.

Шу билан бир қаторда ишлаб чиқариш таннархига кирувчи иш ҳақининг тариф қисми ва меҳнат шартнолари билан боғлиқ тўловларга

4

нисбатан "меҳнат маслаҳатлари тизими" тадбиқ этилмаслигини касба уюшма кўмитаси талаб қилмоғи лозим. Бундан ташқари, ижтимоий қафолатларнинг маълум қисми (масалан, кам таъминланган оилаларга, ёлғиз кексаларга моддий ёрдам кўрсатиш ва бошқалар) пировард натижалардан қатъи назар белгиланиши керак.

Жамоа шартномаси тадбирларини бажариш учун маблағни шакллантиришда қуйидаги харажатлар ўртасида оқилона мутаносибликни таъминлаш муҳимдир:

• ходимларнинг меҳнат ҳиссаси билан боғлиқ тўловлар (иш ҳақини кўтариш);

• ходимларнинг меҳнат ҳиссаси билан боғлиқ бўлмаган сарф-харажатлар (ижтимоий имтиёз ва қафолатлар);

• ходимларнинг ишлаб қўбилияти ва меҳнат сифатини сақлаб қолиш билан боғлиқ сарф-харажатлар (меҳнат муҳофазаси);

• ходимларнинг ишлаб қўбилияти ва меҳнат сифатини юксалтириш билан боғлиқ сарф-харажатлар (ходимларни даволаш, соғломлаштириш, ўқитиш, қайта ўқитиш ва касбий тайёргарликдан ўтказишга йўналтириладиган маблағлар).

Мазкур масалалар бўйича музокаралар кейинчалик комиссиянинг мунтазам олиб бориладиган мажлисларида давом эттирилиб, уларда долзарб масалалар мажмуи муҳокама

этилади. Бу масалалар - таклиф, талаб, ўзаро мажбуриятлар шаклида, эҳтимол жамоа шартномасининг муқобил варианты шаклида ҳам расмийлаштирилиши лозим.

Муҳокама этилаётган масалалар юзасидан икки томон бир фикрга келганидан кейин комиссия жамоа шартномаси лойиҳасини ишлаб чиқишга киришади.

Жамоа шартномаси лойиҳаси корхонанинг таркибий бўлинмаларида муҳокама қилинади ва тушган танқидий фикр-мулоҳазалар ҳамда таклифлар ҳисобга олинб, меҳнат жамоасининг умумий мажлиси (конференцияси) муҳокамасига қўйилади.

Шуни ҳам таъкидлаш жоизки, жамоа шартномаси лойиҳаси қонун ҳужжатларига нечоғлик мувофиқлигини аниқлаш, лозим бўлса уни янада бойитиш мақсадида лойиҳа юқори касба уюшма органига (яъни тармок касба уюшмасининг туман, шаҳар, вилоят кенгаши ёки вакилликка) экспертиза қилиш учун тақдим этилиши керак.

Жамоа шартномасига томонлар унинг лойиҳаси меҳнат жамоасининг умумий мажлиси (конференцияси)да маъқулланганидан кейин уч кун ичида имзо чекишади. Имзоланган жамоа шартномаси юқори касба уюшма органида рўйхатдан ўтказилади.

Қуйида жамоа шартномасининг мазмунига оид тавсиялар келтирилган. Таъкидлаш жоиз-

5

қи, мазкур тавсиялар умумий тусга эга бўлиб, уларни тўғридан-тўғри қўйиб олиш эмас, балки ҳар бир тармок, қолаверса муайян корхонанинг хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда қайта ишлаб чиқиш лозим. Ушбу тавсиялардаги баъзи боблар (масалан, "Мулкчилик шакллари ўзгартириш", "Ишлаб чиқариш-иқтисодий фаолият") бюджет ташкилотлари, баъзи хусусий корхоналар ва ҳоказолар фаолиятига хос бўлмаслиги мумкин. Бундай ҳолларда жамоа шартномасига уларни киритиш мантиққа зиддир.

Жамоа шартномасида қуйидаги бўлимларнинг акс эттирилиши мақсадга мувофиқдир.

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Жамоа шартномаси томонлари.

1.2. Жамоа шартномасининг кучга кириш вақти ва амал қилиш муддати.

1.3. Жамоа шартномасининг ходимлар тоифалари, корхона бўлинмаларига нисбатан амал қилиш доираси.

1.4. Жамоа шартномасини қайта тузиш шартлари, унга ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тартиби.

1.5. Жамоа шартномаси ижросини рммавий тарзда тежиритиш муддатлари.

1.6. Касба уюшма кўмитаси тақдимномаларини иш берувчи томонидан кўриб чиқиш муддатлари ва мажбуриятларни бажармаганларга

нисбатан кўриладиган чоралар.

1.7. Келишмовчиликларни ўзаро ишонч ва ҳурмат асосида ҳал этиш йўллари.

II. ТОМОНЛАРНИНГ МАЖБУРИЯТЛАРИ

2.1. Касба уюшма томонидан ишлаб чиқаришни юксалтириш ходимлар фаровонлигининг негизи эканлигини эътироф этилиши.

2.2. Иш берувчи томонидан касба уюшма кўмитасини корхона ходимларининг ягона ваколатли вакили сифатида тан олинishi.

2.3. Томонлар касба уюшмаси аъзолик бадалларининг корхона бухгалтерияси орқали пул ўтказиш йўли билан тўланиши тартибини сақлаб қолиш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайдилар.

2.4. Иш берувчининг мажбуриятлари:

а) жамоа шартномасига кирмаган ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича қарорлар қабул қилишдан олдин касба уюшма кўмитаси билан олдиндан келишиб олиш;

б) касба уюшма кўмитаси талаб қилганда унга меҳнат ҳамда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш билан боғлиқ масалалар юзасидан маълумотлар тақдим этиш;

в) касба уюшма кўмитасининг уставда белгиланган фаолиятини амалга ошириш учун уни хоналар, транспорт, ташкилий техника, алоқа

6

воситалари, канцелярия моллари билан бепул таъминлаш;

г) касба уюшма кўмитаси ҳисоб рақамига маданий-оммавий ва спорт-соғломлаштириш ишлари учун ҳар ойда меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг _____% миқдорига пул ўтказиб бориш;

д) барча ходимлар жамоа шартномасининг мазмунини билан таништирилиши учун тегишли чораларни кўриш.

2.5. Касба уюшма кўмитасининг мажбуриятлари:

а) корхонанинг ижтимоий ва иқтисодий ривожланиш дастурларининг бажарилишига кўмаклашиш, бу борада ходимлар ташаббуси ва ижодиетини қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш;

б) қўлланилаётган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари, иш ҳақи тўланиши, жамоа шартномаси бўйича қўшимча тўловлар берилиши тўғрилигини, шунингдек меҳнат муҳофазаси ва ҳавфсизлик техникаси шароитларини яхшилаш бўйича тадбирлар бажарилишини назорат қилиш;

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

г) иш жойларидаги мавжуд камчиликларнинг ўз вақтида бартараф этилишига эришиш ва иш жойларини меҳнат муҳофазаси, ҳавфсизлик техникаси ва санаят санитарияси қондалари талабларига мувофиқ ҳолатга олиб келиш борасида

иш берувчи томонидан тегишли чоралар кўрилишини талаб қилиш;

д) ходимлар ва уларнинг оила аъзолари дам олиши ва соғломланиши учун ходимларнинг аризаларини тегишли соғломлаштириш масканларига йўлланмалар билан амалдаги меъёрлар доирасида таъминлаш;

е) корхонада меҳнат ва турмуш шароитлари аҳолининг жамоат назоратини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

ж) касба уюшма аъзолари орасида меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлашга қаратилган тушунтириш ва ташкилий ишларни олиб бориш, можораларга олиб келувчи вазиятларнинг олдини олишга қаратилган чоралар кўриш;

з) касба уюшма аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини химоя қилиш.

III. ИШЛАБ ЧИҚАРИШ-ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ

3.1. Жорий йилда бажарилиши лозим бўлган ишлар ҳажми.

3.2. Режалаштирилган фойда миқдори ва уни тақсимлаш йўллари.

3.3. Хомашени етказиб бериш шартномалари ва тайёр маҳсулотни сотиш.

3.4. Корхона таъсисчилигида барпо этилган қўшма, кичик ва бошқа ташкилотлар фаолият

7

кўрсатишининг шартлари.

3.5. Ишлаб чиқариш дастурининг бажарилганлиги, молиявий аҳвол ва корхона фойдасидан фойдаланиш тўғрисида меҳнат жамоасини мунтазам хабардор қилиб бориш тадбирлари.

3.6. Ходимларни бозор муносабатларининг энг долзарб масалалари бўйича ўқитиш шарт-шароитлари.

IV. МУЛК ШАКЛЛАРИНИНГ ЎЗГАРИШИ (ХУСУСИЙЛАШТИРИШ)

4.1. Корхонани ва идорага қарашли турар-жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш.

4.2. Меҳнат жамоасида жойлаштиришга мўлжалланган акцияларнинг ходимлар томонидан тўла сотиб олиншини таъминлаш чоралари.

4.3. Хусусийлаштирилгандан кейин ижтимоий инфратузилма объектларининг фаолият кўрсатиш тартиби.

4.4. Аввал тузилган жамоа шартномасини корхона хусусийлаштирилганидан кейин амал қилиш муддатлари ва шартлари.

V. МЕХНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ

5.1. Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари, тизими ва

миқдори, пул муқофотлари, қўшимча тўловлар, нафақалар, компенсациялар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар. Нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, жамоа шартномаси билан белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми.

(Қишлоқ ҳужалиги товар ишлаб чиқарувчилари томонидан етиштирилган ва қайта ишланган қишлоқ ҳужалиги маҳсулотлари билан амалга ошириладиган тўловларни маълум фоиз билан чегаралаш, тўловнинг бу шакли қўлланилганда касба уюшмалари аъзолик бадалларини тўлиқ ҳажмда ва ўз вақтида ўтказишни таъминлаш).

5.2. Ягона тариф сеткаси нуллиқ разряднинг мазкур корхонада ўрнатиладиган ставкаси, ўртача иш ҳақининг етказиладиган даражаси.

5.3. Иш ҳақини тўлаш муддатлари.

5.3.1. Иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканилиги учун жавобгарлик, шу жумладан, моддий жавобгарлик;

5.3.2. Иш берувчи (ёки унинг вакили сифатида қатнашувчи шахс)нинг айби билан иш ҳақини тўлаш кечиктирилганда, унинг миқдорини индексация қилиш, ёки ходим фойдасига пеня ҳисоблаб чиқариш масаласи, раҳбарга нисбатан кўриладиган чоралар;

5.3.3. Иш ҳақи дебиторлик қарзларнинг ундирилмаганлиги сабабли кечиктирилганда, деби-

торлар билан тузилган шартнома ва солиштирилма далолатномаларга мувофиқ қарздорлик билан бирга тегишли жарималар ва пенялар ундирилишини таъминлаш ҳамда ундирилган маблағлар ҳисобига меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш борасида иш берувчининг мажбурияти;

5.3.4. Иш ҳақи тўловлари банк масаласлари айби билан кечиктирилганда банк билан мижоз ўртасида тузилган шартномага асосан тўловлар тегишли жарималар инобатга олинган ҳолда берилишини банкдан талаб қилиш ва шу маблағ ҳисобига меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш борасида иш берувчининг мажбурияти;

5.3.5. Корхона балансида юқори ликвидли мулк бўлган тақдирда, иш ҳақидан қарздорликни тугатиш мақсадида мулкчилик гарови асосида банкдан кредит олиш борасида иш берувчининг мажбурияти;

5.4. Меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг тариф ва тарифга қўшимча қисмлари ўртасида мақбул нисбатни ўрнатиш. 2006 йилда Ягона ижтимоий тўлов ставкаси 6 фоизга камайирилиши натижасида иқтисод қилинган маблағларни ходимлар иш ҳақини оширишга йўналтириш бўйича иш берувчиларнинг мажбурияти.

5.5. Меҳнатнинг янги нормалари, тариф сеткаси ва ишбай баҳоаларни касба уюшма кўмитаси билан албатта келишиб олиш.

5.6. Тўлиқ миқдорда ҳақ тўлаш учун имтиёзли меҳнат меъёрлари ўрнатилган шахслар (I ва II гуруҳ ногиронлари, 18 ёшга тўлмаган ходимлар, қисқартирилган иш вақти режимида ноқулай меҳнат шароитида банд қилинган ходимлар ва бошқалар) рўйхати.

5.7. Ходимларнинг турли тоифалари учун жорий этиладиган устамалар, қўшимча тўловлар ва компенсацияларнинг аниқ миқдорлари:

- ноқулай, оғир ва зарарли меҳнат шароитлари учун қўшимча тўловлар;

- кечки сменадаги, тунги вақтдаги, иш вақтидан ташқари вақтлардаги, дам олиш ва байрам кунларидаги ишлар учун оширилган миқдордаги иш ҳақи;

- ишдаги иқлим шароитлари учун (ёз ва қиш фаслларида) қўшимча тўловлар;

- бригадага раҳбарлик қилгани учун, ўриндошлик учун қўшимча тўловлар;

- кўп йиллик узлуқсиз хизматлари учун, юқори касб маҳорати учун устамалар;

- ходимнинг хизмат даврида кўчиб юриш билан боғлиқ ишлардаги қўшимча харажатларини, шунингдек бошқа жойга кўчиб бориш билан боғлиқ харажатларини, хизмат сафари давридаги сууткалик харажатларини қоплаш;

ТУЗИШ БЎЙИЧА ТАВСИЯЛАР

9

лар, ашёлар ва ҳоказо)дан фойдаланилганда ушбу харажатларни қоплаш;

-ҳодимнинг айби билан қисман брак деб топилган маҳсулотга ҳақ тўлаш миқдорлари;
-иш берувчи ва меҳнат жамоаси маънафатларига доир вазифаларни бажариш мақсадида (малака ошириш, раціонализаторлик тақдирлари жорий этиш ишида қатнашиш, хизмат сафарлари бўлиш, тиббий кўриқдан ўтиш, навбатчилик ва бошқа ҳолларда) ходимни ишдан озод этиш шартлари, шунингдек ана шу давр учун тўланадиган кафолатли тўловлар миқдори;

5.8. Йил якунлари бўйича муқофотлаш, тақдирлаш тизимлари

5.9. Қўшимча имтиёзлар (овқатланишни арзонлаштириш, ишга бориб-келишдаги транспорт харажатларини қоплаш ва ҳоказо)

(Агар жамоа шартномасида корхона "солиқий ахволи" ёки "ишлаб чиқариш кўрсаткичлари" ёмонлашган тақдирда қўшимча ва устама тўловлар бекор қилиниши кўзда тутилган бўлса, шартнома матнида бу тушунчалар нима ни англатиши изоҳлаб берилиши керак).

VI. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ

6.1. Касбига, малакасига ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимларни тўла-тўқис

иш билан таъминлаш

6.2. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни фақатгина касба уюшма қўмитасининг розилигини олдиндан олиб амалга ошириш (корхона тугатилган ҳамда корхона раҳбари билан Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисмига биноан, шунингдек раҳбар ўринбосарлари ва бош ҳисобчи билан мулкдорнинг алмашиши сабабли меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинган ҳоллар бундан мустасно)

6.3. Ходимнинг ташаббуси билан уни вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар рўйхати, шунингдек бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби.

6.4. Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси, меҳнатга тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдорлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти деб ҳисобланадиган ҳолатлар.

6.5. Корхона ва унинг тизим бирикларини тугатиш ёки қайта ташкил этиш, ишлаб-чиқаришни бутунлай ёки қисман тўхтатиш тўғрисидаги ниятни (агар бундай ҳолатлар иш жойларининг қисқартирилишига ёхуд меҳнат шартларини ноқулай тарзда ўзгартиришга олиб келадиган бўлса) касба уюшма қўмитасига камида икки ой олдин етказиш

6.6. Иш ҳажми камайганда, мулк шакли

10

ўзгарганда иш жойлари ва кадрларни сақлаб қолиш мақсадида ишловчиларни иш берувчи ҳисобидан қайта тайёрлаш ва қайта ўқитишни уюштириш

6.7. Ходимлар сони қисқартириладиганда:
а) ишдан бўшатиб олинган ходимларни иш билан таъминлаш учун цехлар, ижарали, кичик корхоналар барпо этишни кўзда тутиш;
б) вақтинча ишлайдиган ходимлар сонини чегаралаш, ўриндошликни тақиқлаш, четда бажариладиган ишларни жамоанинг ўзига бериш;

в) ходимларнинг хоҳишига кўра уларга иш ҳақи сақланмаган ҳолда қисқа муддатли таътиллари бериш;

г) қисқартириш тўғрисидаги огоҳлантириш амал қилаётган даврда ходимнинг ўз хоҳиши билан меҳнат шартномасини бекор қилинишни томонлар келишувига биноан огоҳлантириш муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация тўлаш билан амалга ошириш;

д) бўшатиб олинаётган ходимларни ишга жойлаштириш ва бошқа касбга ўргатиш учун меҳнат органлари билан шартнома тузиш;
е) меҳнат бозорига тенг шароитда рақобат қила олмайдиган ходимларнинг штатлар қисқартирилиши муносабати билан ишдан бўшатилишига йўл қўймаслик;

ж) қисқартириш ўтказилаётганда ишда

қолдириш учун афзаллик ҳуқуқи бериладиган ходимлар тоифаларини белгилаб қўйиш (агар улар Меҳнат кодексининг 103-моддасига биноан бундай имтиёзга эга бўлмасалар).

6.8. Меҳнат шартномаси томонларининг моддий жавобгарлиги. Иш берувчининг ходим келтирган зарарни қоплаш тўғрисидаги даввосидан воз кечиш ҳоллари.

6.9. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг (агар улар бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қиладиган бўлсалар) тоифалари рўйхати, шунингдек бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган бўлса, жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлинмаларнинг рўйхати.

VII. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

7.1. Ходимлар учун иш ҳафтасининг узунлиги (соат):

- нормал меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун, (МК 115-моддасига биноан: 40 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас)

11

- меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар учун 15-сон иловада келтирилган рўйхатга мувофиқ; (МК 117-моддасига биноан: 36 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас)

- 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимлар учун; (МК 242-моддасига биноан: 36 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас)

- 16 ёшга тўлмаган ходимлар учун; (МК 242-моддасига биноан: 24 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас)

- I ва II-гурӯх ногиронлари бўлган ходимлар учун; (МК 220-моддасига биноан: 36 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас)

- алоҳида тусга эга бўлган ишларда ва меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун; (Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарорида кўрсатилган меъёрлар)

- уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланган ташкилотлар ва муассасаларда ишлаётган аёллар учун; (МК 228¹-моддасига биноан: 35 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас)

7.2. Ходимларни иш вақтидан ташқари вақтлардаги, кечки ва тунги вақтдаги, дам олиш ва байрам кунларидаги ишларни бажаришга жалб этиш тартиби

7.3. Ходимлар турли гуруҳлари учун иш кунининг узунлиги

7.4. Ходимнинг илтимосига кўра унга тўлиқ-сиз иш вақти белгиланиши учун асослар рўйхати.

7.5. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўллаш тартиби, шунингдек ҳисобга олинган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда ҳисобга олинмаган давр муддати (ой, чорак, ярим йил, йил).

7.6. Йиллик асосий ва йиллик асосий узайтирилган таътиллارнинг энг кам муддати

7.7. Қўшимча таътиллари олиш ҳуқуқини берувчи ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати, қўшимча таътиллари муддати, уларни бериш тартиби ва шартлари

7.8. Йиллик қўшимча таътиллари олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг алоҳида қоидалари

7.9. Табиий-иқлим шароитлари оғир ва ноқулай жойларда (ҳатто улар бундай жойларнинг Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланган рўйхатга кирмаган тақдирда ҳам) ходимларга йиллик қўшимча таътил бериш масаласи

7.10. Йиллик таътиллари учун ҳақ тўлаш муддатлари

7.11. Болалик аёл ходимлар учун:

- болани парвардилаш таътиллари вақтини кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш

12

ҳуқуқини берадиган иш стажига қўйиш шартлари;

- икки ёшга тўлмаган болани овқатлантириш учун бериладиган танаффусларнинг аниқ муддати ва уларни бериш тартиби

7.12. Ходимга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътиллари бериш шартлари. Муддати икки ҳафтадан кўп бўлган иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллари вақтини ҳам йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига қўйиш шартлари

7.13. Ходимларга оилавий сабабларга кўра, шунингдек ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга, иш ҳақи сақлаб қолдириладиган қўшимча таътиллари (меҳнат таътилидан ташқари) бериш шартлари

VIII. МЕҲНАТНИ МУҲОҒАЗА ҚИЛИШ

(Мазкур боб бўйича батафсил тавсиялар алоҳида чоп этилади)

IX. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

9.1. Ходимлар томонидан меҳнат вазифаларининг бажарилишини мавжуд меъёрий ҳужжатлар (меҳнат шартномалари, Устав, корхона Устави, Низоми, ички тартиб қоидалари)

13

ришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажарётган ходимлар учун иш жойидан ҳақ тўланадиган қўшимча таътилга чиқиш, қисқартирилган иш ҳафтаси шароитида ишлаш ва бошқа имтиёзлар.

10.4. "Фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия таъминоти тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси қонунининг 10-моддасига биноан пенсия ёшига яқинлашиб қолган ходимларнинг шахсий жамғариб бориладиган ҳисобварақларига қўшимча маблағ ўтказишни назарда тутиш мумкин, бунинг учун қўшимча маблағнинг миқдори ва ўтказиш муддатларини жамоа шартномасида белгилаб қўйиш мақсадга мувофиқдир.

10.5. 2006 йилнинг ҳомиёлар ва шифокорлар йили деб эълон қилиниши муносабати билан қуйидаги тадбирларни амалга ошириш:

10.5.1. меҳнат жамоасига алоқадор ногирон, кам таъминланган, кўп болали оилаларга, соғиб байналмилалчи жангчилар, иккинчи жаҳон уруши қатнашчилари, Чернобил АЭСдаги ҳалокат оқибатида нурланиш касаллигига чалинганларга тиббий хизмат кўрсатиш, дори-дармонлар билан боғлиқ сарф-харажатларни қоплаш ва уларга моддий ёрдам бериш;

10.5.2. кам таъминланган ва ёш оилалар вакиллари, ногиронларни дам олдириш ва санатория-курортларда соғломлаштириш;

10.5.3. кўп болали (4 ва ундан ортиқ боласи бор) аёлларнинг ойлик маоши сақланган ҳолда

иш ҳафтасини 1 соатга қисқартириш;

10.5.4. ёлғиз пенсионерларнинг уй-жойларини таъмирлаш;

10.5.5. ишламайдиган пенсионерларга ўзлари ишлаган корхона, ташкилотлар томонидан байрам саналарида моддий ёрдам кўрсатиш;

10.5.6. ёлғиз пенсионерлар вафот этган тақдирда дафн маросими харажатларини корхона маблағлари ҳисобидан қоплаш.

10.5.7. ишловчи аёлларга бериладиган туғишга ва туғишдан кейинги ҳақ тўланадиган таътиллари кунини корхона ҳисобидан узайтириш;

10.5.8. фарзандлари 2 ёшдан 3 ёшга тўлганга қадар таътилда бўлган оналарга ҳар ойда моддий ёрдам кўрсатиш бориш;

10.5.9. мазкур корхонада узоқ йиллар меҳнат қилиб келаётган ходимларнинг вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик варақалари бўйича тўланадиган нафақаларига қўшимча тарзида моддий ёрдам кўрсатиш.

XI. МАДАНИЙ-ОММАВИЙ, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ, СПОРТ-СОҒЛОМЛАШТИРИШ ИШЛАРИ

11.1. Корхона, ташкилот ва муассасаларда "Маънавият ва маърифат" хоналарини ташкил этиш, уларнинг мунтазам равишда фаолият

14

кўрсатиши учун зарур шарт-шароит яратиб бериш.

11.2. Маданият уйлари, саройлари ва клубларнинг моддий-техника негизини мустаҳкамлаш, уларни ўз вақтида таъмирлаб бориш ва жиҳозлаш.

11.3. "Маънавият ва маърифат" хоналари, клублар, маданият саройлари ва уйлари Ўзбекистон Республикаси Президентини асарлари, Мустақиллик йилларида чоп этилган замонавий адабиётлар ҳамда плакатлар ва техник воситалар билан таъминлаш.

11.4. Маданият уйлари, саройлари ва клублар учун ҳўжалик органлари ҳисобидан меъёрий даражада маблағлар ва штатлар ажратиш.

11.5. Умумхалқ ва касб байрамлари арафасида кам таъминланган, кўп болалик, ёлғиз оилаларга, меҳрибонлик уйлари тарбияланувчиларига хайрия ёрдами кўрсатиш.

11.6. Тарихий ёдгорликлар мавжуд бўлган Республиканинг қадимий шаҳарларига саёҳатлар уюштириш.

11.7. Меҳнаткашлар фарзандларини Янги йил арча байрами томошаларига ташрифини уюштириш, уларни ҳўжалик органлари маблағлари ҳисобидан байрам совғалари билан тақдирлаш.

11.8. Меҳнат жамоалари ва ўқув юртларида жисмоний тарбия жамоаси ёки клубни тузишга эришиш. Уларда Республика ҳукумати томонидан жорий этилган "Алломиш" ва "Барчиной" махсус театлари меъёрий талабларининг бажари

рилиши учун шароит яратиб бериш.

11.9. Меҳнат жамоаларида ҳўжалик органлари маблағлари ҳисобидан жисмоний тарбия бўйича йўриқчи лавозимини киритиш.

11.10. Меҳнат жамоаларида ишлаб чиқариш гимнастикасини жорий этиш.

11.11. Корхона, ташкилот ва ўқув юртлари тасарруфидаги спорт иншоотларини зарур жиҳозлар ва анжомлар билан таъминлаш. Турар-жой ва ётоқхоналар атрофида спорт майдончалари, кичик заллар қуриш ҳамда керакли спорт жиҳозлари билан таъминлаш.

11.12. Меҳнаткашлар фарзандларини болалар ва ўсмирлар спорт мактабларига кенг жалб этиш, уларнинг ва ота-оналарининг спорт-соғломлаштириш гуруҳларидан имтиёзли равишда фойдаланишлари учун маблағ ажратиш.

11.13. Меҳнат жамоаларида, ўқув юртларида мунтазам равишда спорт турлари бўйича мусобақалар уюштириш, голиболарни муносиб тақдирлаш, туман, шаҳар, вилоят, Республика ва халқаро мусобақаларда иштирок этишлари учун ҳар томонлама шароит яратиб бериш.

11.14. Болалар соғломлаштириш оромгоҳларининг моддий-техника негизини мустаҳкамлаш, уларни мавсумга ўз вақтида тайёрлаш.

11.15. Оромгоҳларни эстетик жиҳатдан жиҳозлаш, болаларнинг хавфсизлигини таъминлаш бўйича барча чораларни белгилаш.

11.16. Болалар соғломлаштириш оромгоҳла-

15

рида "Маънавият ва маърифат" хоналари ва бурчаклари, кутубхоналар ташкил этиш ва уларни керакли қўргазмалар ва Президент асарлари ва янги бадиий асарлар билан таъминлаш.

11.17. Тасарруфидаги оромгоҳ ходимларини овқатлантиришни арзонлаштириш учун қўшимча маблағлар ажратиш.

11.18. Юқориқот ижтимоий ҳимояга муҳтож ходимлар фарзандлари учун болалар соғломлаштириш оромгоҳларига йўлланмаларни корхона ҳисобидан харид қилиш.

XII. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

12.1. Меҳнат низолати комиссиясини тузиш, унинг миқдорий таркиби ва ваколатлари муддати

XIII. КАСАБА УЮШМА ҚЎМИТАСИ ВА САЙЛАНИБ ҚЎЙИЛАДИГАН КАСАБА УЮШМА ФАОЛЛАРИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИНИ ТАЪМИНЛАШ

13.1. Асосий ишдан озод қилинган касба уюшма ходимларини меҳнат жамоаси аъзоси сифатидаги ҳуқуқлари, уларга корхонадаги

барча имтиёزلардан фойдаланиш ҳуқуқини бериш, уларнинг корхонада (тармоқда)ги узлуқсиз иш стажига сақлаб қолиниши

13.2. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллари ва меҳнат низолати комиссиялари аъзоларини Халқаро меҳнат ташкилотининг 135-Конвенцияси томонидан муҳофаза қилинадиган меҳнаткашлар вакиллари деб эътироф этиш.

13.3. Касаба уюшма қўмитасига сайланиб асосий ишдан озод қилинмаган ходимларнинг касба уюшмаси вазифаларини бажариш учун кетган вақтига ҳақ тўлаш

Жамоа шартномасига иловаларнинг тавсиявий рўйхати

1. Меҳнат муҳофазаси бўйича келишув

2. Ходимларни жорий муқофотлаш тўғрисидаги низоми

3. Ходимлар тоифалари учун меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низоми

4. Корхонада қабул қилинган тарифация

5. Кўп йиллик хизматлари учун устама тўлаш тўғрисидаги низоми

6. Йил якунлари бўйича рағбатлантириш тўғрисидаги низоми

7. Навбатдаги меҳнат таътилига кетишда моддий ёрдам кўрсатиш тўғрисидаги низоми

8. Моддий ёрдам кўрсатиш тўғрисидаги низоми

9. Ходимга тегишли мол-мулкдан фойдала-

16

ниладиган харажатларни қоплаш тўғрисидаги низоми

10. Пенсияга чиқишда бир марталик моддий ёрдам пулини тўлаш тўғрисидаги низоми

11. Махсус кийим-бош, махсус пойабзал ва бошқа яққа тартибдаги ҳимоя воситаларини бепул оладиган касб ва лавозимлар рўйхати

12. Ишлаган кунларида бепул совун оладиган касблар рўйхати

13. Ишдан ташқари вақтларда, тунги, кечки вақтларда, дам олиш ва байрам кунларидаги ишлар рўйхати ва бундай ишларга жалб қилиниши мумкин бўлган лавозимлар рўйхати

14. "Ишлаб чиқариш зарурати" деб эътироф этиладиган ҳолатлар мезонлари

15. Қўшимча таътил ва қисқартирилган иш кунини ўрнатиладиган ноқулай меҳнат шароитларидаги касб ва лавозимлар рўйхати

16. Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома тузиш мумкин бўлган ходимлар рўйхати

17. Йиллик узайтирилган ёки қўшимча таътил ҳуқуқини берувчи лавозимлар рўйхати

18. Ишламаётган ходимлар ўрнига ишлаганда қўшимча тўловларни аниқлаш ва тақсимлаш тартиби тўғрисидаги низоми

19. Талаба ва ўқувчиларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисидаги низоми

20. Корхонани капитал таъмирлаш ишлари режаси

21. Қишки-баҳорги ва кузги-қишки мавсум-

га тайёргарлик кўриш режалари

Юқорида келтирилган тизимга мувофиқ тузилган жамоа шартномаси ўз кучини шартномада кўрсатилган муддатгача ёки томонлар янги шартнома тузгуналарига қадар сақлаб қолади. Унга ўзгартириш ва қўшимчалар киритишда жамоа шартномасини қабул қилишдаги тартиб қўлланилади. Жамоа шартномасининг мазмуни билан барча ходимлар таништирилиши шарт.

Корхона таркиби, структураси, номи ёки раҳбари ўзгариши жамоа шартномаси тақдирига таъсир қилмайди.

Корхона мулк эгасининг ўзгариши шартномани олти ой ичида қайта тузишни талаб этади. Агар томонларнинг биронтаси музокараларни бошлаш ташаббуси билан чиқмаса, жамоа шартномаси кўрсатилган муддатда ўз кучини йўқотмайди.

Жамоа шартномаси қандай бажарилганлиги тўғрисида унга имзо чеккан шахслар (корхона комиссияси томонидан тузилган далолатнома асосида) йилида камида бир марта (ёки жамоа шартномасида белгиланган муддатларда) меҳнат жамоаси умумий йиғилиши (конференцияси) олдида ҳисобот берадилар.

Ўзбекистон КУФК
меҳнаткашлар ижтимоий-иқтисодий
маънафатларини ҳимоя қилиш бўлими

